ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa San Pedro Santísima Trinidad, Lurín 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:
Maestro en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTOR:
Br. Blácido Rosado Alex Norman

ASESOR:
Mg. Miguel Ángel Pérez Pérez

SECCIÓN:
Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2018

Página del jurado

UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don Alex Norman Blácido Rosado, cuyo título es: "Clima organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa San Pedro Santísima Trinidad, Lurín 2018". Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: Quince (15)

Lima, San Juan de Lurigancho 06 de noviembre del 2018

Dr. Raúl Delgado Arenas
PRESIDENTE

Mgtr. Noemí Julca vera
SECRETARIA

Mgtr. Miguel Ángel Pérez Pérez
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación

Dedicatoria

A Dios por estar siempre a mi lado y a mi Madre Dora, por ser la razón de ser de mis esfuerzos y la inspiración para lograr mis metas previstas.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por ofrecer un servicio de formación profesional destacada, con el fin de forjar maestros y maestras que contribuyan al desarrollo de nuestra nación.

v

Declaración de Autenticidad

Yo, Alex Norman Blácido Rosado, Identificado con DNI 10442394, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y títulos de la Universidad César Vallejo, Maestría en Gestión y Docencia Educativa, Escuela de Posgrado, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo declaro bajo juramento que todos los datos e información que se presentan con la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la universidad César Vallejo.

Lima Octubre del 2018

.....

Alex Norman Blácido Rosado

Presentación

Sres. Miembros del jurado la presente tesis titulada Clima organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa San Pedro Santísima Trinidad, Lurín 2018, con la finalidad de determinar la relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales que son indispensables factores para favorecer a una óptima convivencia institucional, dando cumplimiento a las normas del reglamento de Grados y títulos, Unidad de Posgrado de la universidad "César Vallejo" para obtener el grado de maestro en docencia y gestión educativa.

El presente estudio consta de siete capítulos:

En el capítulo I, Introducción, comprendiendo, el planteamiento teórico de cada variable, así como el planeamiento del problema; capítulo II marco metodológico, comprendiendo el tipo y diseño de la investigación, técnicas e instrumentos, capítulo III, resultados; capítulo IV, discusión; capítulo V, conclusiones; capítulo VI, recomendaciones y capítulo VII, referencias bibliográficas, que comprende descripción y discusión de los resultados.

Pongo a consideración de los miembros del jurado, para la revisión, evaluación y sustentación de la misma.

El autor.

Índice

Lista de tablas

Lista de figuras

Resumen

La presente investigación titulada, “El clima organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa parroquial San Pedro Santísima Trinidad, Lurín 2018”, tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los docentes, siendo un problema que es descuidado por los directivos, repercutiendo en la convivencia institucional ; y surge además como respuesta a la problemática de la institución educativa descrita.

La investigación obedece a un enfoque cuantitativo, tipo básico y diseño no experimental, correlacional de corte transversal, habiéndose utilizando cuestionarios como instrumentos de recolección de datos que se aplicó a una muestra de 65 docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín y se utilizó el coeficiente rho Spearman para la contratación de la hipótesis.

Luego de haber realizado la descripción y discusión de resultados, mediante la correlación de Spearman, se llegó a la siguiente conclusión: Se determinó que existe una relación positiva entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín; habiéndose obtenido un rho de Spearman = 0,115

Palabras clave: Clima organizacional, relaciones interpersonales, comunicación, conflictos, equipo, liderazgo.

Abstract

This research entitled, "The organizational climate and interpersonal relationships of teachers of the parish educational institution San Pedro Santísima Trinidad, Lurín 2018", aimed to determine the relationship between the organizational climate and interpersonal relationships in teachers, being a problem that is neglected by managers, having an impact on institutional coexistence; and also emerges as a response to the problem of the educational institution described.

The research is based on a quantitative approach, basic type and non-experimental, cross-sectional correlational design, using questionnaires as data collection instruments that were applied to a sample of 65 teachers from the Parish Educational Institution San Pedro Santísima Trinidad of the district of Lurín and the rho Spearman coefficient was used for the hiring of the hypothesis.

After having made the description and discussion of results, through the Spearman correlation, the following conclusion was reached: It was determined that there is a positive relationship between the organizational climate and the interpersonal relationships of the teachers of the Parish Educational Institution San Pedro Santísima Trinidad of the district of Lurín; having obtained a Spearman rho = 0,115

Keywords: Organizational climate, interpersonal relationships, communication, conflicts, equipment, leadership.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

En los últimos años, se ha requerido que las instituciones educativas estén interesadas en el conocimiento e investigación sobre la realidad del clima organizacional, donde. las conductas de los actores educativos y en el caso de los docentes se genera por la convivencia en la escuela donde se evidencia muchas veces un ambiente que afecta tanto a estos como a su desempeño.

Garza (2010) en un estudio realizado en México, señaló que el clima organizacional influye de manera directa en la conducta y el comportamiento de los docentes de la institución educativa y en su defecto, logra determinar la forma el desempeño docente, su aptitud, productividad y grado de satisfacción que vivencia en la labor realizada.

De la misma manera, Espinoza (2014), en una investigación realizada en Colombia, señaló que se encuentran un conjunto de particularidades, donde las relaciones interpersonales presentan deficiencias de armonía y eficiencia, y se evidencia la carencia de visualización acerca de su rol como líderes para la toma de decisiones y cumplir con el logro de objetivos institucionales y con ello, la optimización del clima organizacional democrática y participativa.

La realidad implícita descrita tiene connotaciones en diferentes instituciones del mundo. En el Perú, ello no es distinto, debido a que, en las instituciones educativas, algunos docentes, se limitan a solo impartir clases y no tienen interés en el desarrollo institucional; existiendo individualidades y solo interés por el beneficio personal, solo cumplen con lo previsto, más no asumen un compromiso integral. A pesar de ello, la actualidad en la mayoría de instituciones, hay un interés ascendente por brindar una adecuada atención al recurso humano existente, es decir, a las personas que laboran en ellas.

Castro (2006) señaló que en los trabajadores que laboran en el ámbito de la educación, existe desconcierto, desmotivación, apatía, nivel de aburrimiento e identidad, debido a que, los docentes no tienen conocimiento de sus funciones en los procesos de gestión, se resisten a la innovación; se sigue produciendo en mucho de los casos una enseñanza tradicional, donde el docente es el actor principal del proceso de aprendizaje. Asimismo, observó un ambiente autoritario, rígido, que genera dificultades para la práctica

de principios éticos; donde los que más se perjudican son los estudiantes. También refiere que los recursos humanos tienen una baja capacitación y motivación, por lo tanto, tendrá dificultades para la resolución de problemas, sin interés por su mejoramiento personal y profesional; es más, una institución con un ambiente inadecuado no permite que los docentes tengan buenas relaciones.

Davis y Newstron (2003) mencionaron que las inadecuadas relaciones interpersonales en una institución, determina un bajo nivel de productividad y competencia de la organización, pues si se incrementa, se limita los trabajos grupales, generándose problemas de desempeño de los trabajadores que reduce el nivel de productividad.

Dalton, Hoyle y Watts (2007) señaló que las relaciones interpersonales influyen de manera determinante; considerando que, en las organizaciones éstas determinan el nivel de productividad. Es decir, si existiese buenas relaciones, los docentes son reconocidos como tal en el desempeño de sus funciones, éste orientará sus acciones al mejoramiento de su desempeño y desarrollo institucional, por ello se considera que la actitud frente al nivel de convivencia y la relación laboral son muy importantes.

Por ello en los últimos años, la preocupación de los últimos gobiernos, es la política y reforma educativa que se encuentra enlazada con la práctica de buenos principios, fomentándolas relaciones interpersonales entre docentes y comunidad educativa. De tal manera que el docente sea un actor que reflexione y pueda incorporar mejoras progresivas a favor de su desempeño. Aun así, se considera que este proceso con amparo legal y debiendo priorizarse la verdad, justicia, trabajo y honestidad, no existe cumplimiento de ello, no promoviéndose la práctica de las relaciones interpersonales entre docentes.

En el distrito de Lurín, según los informes técnico pedagógico de la UGEL (2017) existen instituciones educativas, donde laboran docentes cuya función está limita al cumplimiento de su jornada laboral y en mucho de los casos se debilita por muchos factores el sentido de la identificación con la escuela, el trabajo de procesos y por ende también las jornadas extracurriculares y otras acciones que se vienen incorporando en la gestión escolar que muchas veces son acogidas por compromiso y sin motivación para su cumplimiento por considerarlas ajenas a su jornada laboral de acuerdo a ley.

De manera específica, de acuerdo a los informes técnico-pedagógico del años 2017, se pudo observar que en la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín; los docentes presentan dificultades en su relaciones interpersonales, evidenciándose una falta de liderazgo institucional, existencia de conflictos entre docentes, así como deficiencias en al comunicación horizontal; por ello, en el estudio se propone la descripción y análisis de la relación entre las variables clima organizacional y relaciones interpersonales entre, para la identificación de un diagnóstico real y proponer reflexiones entre los maestros y así poder incorporar acciones de mejora a favor de encaminar la gestión a condiciones favorables, siempre con la finalidad de contribuir con el éxito institucional.

1.2 Trabajos previos

Antecedentes internacionales.

Rodríguez (2017) realizó la tesis: *Las relaciones interpersonales y el comportamiento organizacional en los docentes*, en la Universidad de Ambato, Ecuador. Tuvo como objetivo determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el comportamiento organizacional, y se fundamenta en la teoría de Robbins y Chiavenato. De tipo básico y diseño no experimental, correlacional, y utilizó cuestionarios que se aplicó y en la prueba de hipótesis utilizó el rho de Spearman=0,123, llegando a las siguientes conclusiones: Existe una relación directa entre Las relaciones interpersonales y el comportamiento organizacional en los docentes. Existe una relación directa entre Las relaciones interpersonales y el comportamiento individual en los docentes. Existe una relación directa entre Las relaciones interpersonales y el comportamiento grupal en los docentes. Existe una relación directa entre Las relaciones interpersonales y la estructura organizacional en los docentes.

El estudio aporta de manera directa con su planteamiento teórico, así como su metodología, instrumento y prueba de contrastación, teniendo como resultado cierta semejanza con los resultados de la investigación en desarrollo.

Espinosa (2014) realizó la tesis: *Análisis del grado de relación entre las relaciones interpersonales y el clima percibido por los miembros de la comunidad académica de la institución educativa Omaira Sánchez Garzón*, realizada en la Universidad Ean de Cartagena, Colombia. Tuvo como objetivo analizar el nivel de correlación de las relaciones

interpersonales y el clima organizacional; y se basó en los planteamientos teóricos de Silveira (2012) y Robbins (2010). De tipo básico y diseño correlacional, con una muestra de 60 agentes educativos, y aplicó cuestionarios, utilizando el rho de Spearman con un valor de 0,432, y concluyó: existe una relación directa y significativa entre las relaciones interpersonales y clima organizacional de acuerdo a la percepción de los integrantes de la comunidad educativa de una Institución Educativa en Colombia.

El aporte de este antecedente es directo en sus dos variables, y su teoría, asimismo, también brindó un aporte con tipo y diseño de investigación Y el estadístico rho de Spearman ara la prueba de hipótesis.

Bolaños (2015) realizó la tesis, *Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos*, en la Universidad Rafel Landívar de Guatemala. Tuvo como objetivo: describir la incidencia de que existe entre el manejo de conflictos y las relaciones interpersonales, y se fundamentan en las teorías de Newstron (2011) en lo referente al manejo de conflictos de y de Silviera (2012) con respecto a las relaciones interpersonales. De tipo sustantivo y diseño no experimental, correlacional, transversal, con una muestra de 53 docentes, y se les aplicó cuestionarios, obteniendo como resultados en la prueba rho de Spearman=0,198 y se llegó a la siguiente conclusión: Existe una relación directa y baja entre las relaciones interpersonales docentes y el manejo de conflictos.

El estudio realizado aportó significativamente considerando similitudes entre las variables y dimensiones de la investigación realizada; también cuenta con el mismo tipo y diseño de investigación; así como el rho de Spearman como estadístico de contrastación de hipótesis.

Ramos (2015) realizó la tesis: *Satisfacción laboral y relaciones sociales en el trabajo en docentes de educación básica*, en la Universidad Casa Grande, Guayaquil, Ecuador. Tuvo como objetivo: determinar la relación entre la satisfacción laboral y las relaciones laborales en el trabajo, que se fundamenta en las teorías de Robbins (2010) y Silviera (2012). De tipo básico y diseño no experimental, correlacional, con una muestra de 445 docentes, y utilizó cuestionarios, y el coeficiente de correlación de Pearson. Llegando a la siguiente conclusión: Existe una relación directa y baja entre la satisfacción laboral y las relaciones interpersonales en los docentes de educación básica, con un r de Pearson=0,227.

Esta tesis aporta de manera directa en sus variables de estudio, así como en el tipo básico y diseño correlacional, teniendo también similares instrumentos de recolección de datos.

Nacionales

Tejada (2017) en la tesis titulada: *El clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal docente de la Institución Educativa Mateo Pumacahua Chihuantito de Pongobamba, Distrito de Chinchero Urubamba, Cusco*, en la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, Perú. Tuvo como objetivo: determinar el nivel de relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales entre los docentes, basándose en la teoría de Robbins en sus dos variables De tipo descriptivo, diseño no experimental; con una muestra de 38 docentes, y se aplicó cuestionarios con la escala de Likert, llegando a la siguiente conclusión: existe relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes, con un r de Pearson=0,860.

El estudio tiene como aporte sus dos variables de manera directa; así como la metodología utilizada, de la misma manera los cuestionarios para la recolección de datos, que permitió poder determinar el grado de relación entre las variables.

Salcedo y Condori (2014) realizaron la tesis para medir el *grado de relación entre las relaciones Interpersonales y clima organizacional de los docentes de una Institución educativa de Chorrillos*, en la Universidad César Vallejo; fundamentándose en los planteamientos de Robbins (210) y Silveira) (2012). De tipo sustantivo y diseño no experimental de corte transversal, habiendo utilizado cuestionarios tipo Likert con una muestra comprendida por 112 docente y llegaron a la siguiente conclusión: Las relaciones interpersonales Se relacionan significativamente con el clima organizacional según los docentes de la Institución Educativa N° 6094 Santa Ros de Chorrillos, habiéndose obtenido un rho de Spearman=0,796.

El estudio aportó con sus dos variables, teoría y con el tipo y diseño de investigación, asimismo, utilizó cuestionarios con la escala de likert y la prueba rho de Spearman para la prueba de hipótesis.

Chávez (2013) realizó la tesis, titulada: *Influencia de las relaciones interpersonales en el clima organizacional de los trabajadores de la UGEL Sánchez Carrión - La Libertad*, en la Universidad Nacional de Trujillo. Tuvo como objetivo: analizar las relaciones

existentes en la institución y proponer soluciones al respecto. Tuvo como teóricos fundamentales a Silveira (2012) y Chiavenato (2011). De tipo básico y diseño correlacional causal, con una muestra de 49 trabajadores y como instrumentos se utilizó cuestionarios, y llegó a la siguiente conclusión: No existen buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores lo cual genera un clima organizacional desfavorable que no permite un buen desempeño y trabajo entre el personal que labora en una institución pública.

Esta tesis aportó de manera directa con sus dos variables, y el tipo de investigación; asimismo, utilizó cuestionarios con la escala de Likert y sus resultados guardan semejanza con los resultados de la investigación realizada

1.3 Teorías relacionadas al tema

De la variable 1: Clima organizacional

Definición de clima organizacional

López (2012) señaló que el clima dentro de las instituciones educativas es un constructo multidimensional que hace referencia a las percepciones, pensamientos y valores; donde los integrantes de una institución educativa lo construyen en torno a la interacción interpersonal desarrollada en la institución educativa.

Brunet (2011) señaló que la medida perceptiva de cada atributo individuas, logra definir al clima como un componente que se relaciona con la axiología, necesidad e incluso el grado de satisfacción del trabajador, es decir, es el trabajador quien percibe el clima según el ambiente laboral, y teniendo en cuenta necesidades institucionales. Es decir, se percibe como un conjunto de características de una institución y la manera que actúa con los trabajadores.

Gadow (2010) explicó que el clima, es la manera como se percibe individualmente acerca del entorno laboral, interpretando la realidad de manera personal de acuerdo a sus valores y creencias; donde la sumatoria de la actitud, sentimiento y comportamiento, determina la caracterización de la vida institucional. Es decir, el director de una institución educativa como líder de su comunidad, debería crear y lograr el mantenimiento de un ambiente favorable de trabajo, que logre el compromiso del talento humano en brindar un servicio de calidad.

Chiang, Martín, y Núñez (2010) señalaron que es un cúmulo de características o atributos del ambiente laboral, donde los integrantes en su desempeño, se refiere a su entorno laboral y cómo interactúan en la organización. Así, el clima es un conjunto de variables sujetas al grado de formalización de la organización, centralización, tecnología, tamaño, lugar físico, comunicación, entre otros. Es decir, los integrantes de una institución educativa, perciben las características del ambiente laboral y se refieren de manera emocional a ellas, expresando su punto de vista de acuerdo al grado o nivel del clima.

Baguer (2009) señaló que el clima organizacional, es el entorno donde se desarrollan los integrantes de la institución. El personal cuando labora en un ambiente adecuado, existe un buen clima en una institución educativa; y, por tanto, se brinda un buen conocimiento y desarrollo de la habilidad. El desarrollo de las actividades del docente en un entorno favorable, contribuye de manera potencial en beneficio de la institución educativa, donde se brindará un servicio educativo eficaz y eficiente orientado a la optimización del éxito institucional.

Teorías acerca del clima organizacional

Litwin y Stinger (1978) señalaron que existe nueve dimensiones en torno al clima organizacional:

Estructura. Es la percepción que tiene cada integrante de la institución acerca del número de normas, trámites y procedimientos; así como de limitantes con el desempeño de sus funciones.

Responsabilidad. Es la aceptación de los integrantes de la institución, referente a la autonomía para la toma de decisiones en el desempeño de sus funciones. Es el sentimiento valorativo de su rol y participación en el desarrollo de actividades que desarrolla en la institución.

Recompensa. Es la percepción de los integrantes sobre los estímulos que recibe por compensación del trabajo bien hecho. Es la utilización de los premios por el trabajo bien realizado; generalmente se utiliza más los premios que el castigo.

Desafío. Es el sentimiento que tienen los integrantes de la institución relacionado a los desafíos que impone el trabajo. La institución acepta riesgos que se calculan para el logro de objetivos.

Relaciones. Es la percepción de los integrantes de la institución referente a un ambiente de trabajo grato y de interacción entre ellos, ya sea entre pares como entre directivo y subordinado.

Cooperación. Es el sentimiento de los integrantes de la institución sobre el espíritu de ayuda entre ellos y de parte de los directivos; que se basa en el apoyo mutuo en todos los niveles de la institución.

Estándares. Percepción de los integrantes de la institución, referente al énfasis que ponen las instituciones sobre las normas del desempeño de las funciones.

Dimensiones del clima organizacional

Dimensión 1: Estructura organizacional

Silva *et al.* (2008) señaló, como el cumulo de relaciones de una institución con respecto a los cargos, trabajo a realizar, líneas de mando y decisiones que se adoptan, a través de una compartida información, comunicación y coordinación entre todos los integrantes. Estará en función a la actividad y objetivo de la institución, siendo la mejor, aquella que permita la integración de los agentes educativos, facilitando el crecimiento y desarrollo de las funciones de la institución educativa.

Dimensión 2: Trabajo en equipo

Baguer (2009) señaló que, en el trabajo en equipo, cada integrante de la organización, aporta conocimientos y habilidades, permitiendo el alcance de resultados difíciles de lograr de manera individual. Representa el desarrollo con eficacia y eficiencia para lograr los objetivos. Permite el aprendizaje de los demás y el intercambio de información, desarrollo de la iniciativa, tomar decisiones, ser creativo, dominar y saber escuchar, al compartir las personas logran motivarse.

Gilmore y Moraes (2002) afirmaron que las instituciones están comprendidas por un grupo de personas, las cuales, trabajan para un objetivo final previamente planificado. Es decir, el trabajo en equipo, es un cúmulo de personas que buscan cooperar entre sí, para el logro de un solo resultado general. En la actualidad, los equipos están enfocados en el mejoramiento de la eficiencia y efectividad en una organización.

Dimensión 3: Satisfacción laboral

Wright y Bonett (2007) señalaron que la satisfacción laboral, es la más común y antigua manera de del sentimiento de felicidad por el desempeño laboral que realiza.

Según Gonzáles (2006), es la actitud de la persona que realiza un trabajo que se le asigna en la institución, que se define por las características del puesto de trabajo y la actitud del personal hacia la función que desempeña. Incluye aspectos del ambiente laboral y mediante el cual, se puede visualizar de manera clara, la situación real de la institución donde realiza el trabajo.

Dimensión 4: Regulación de conflictos

Acosta (2011) señaló que la es la capacidad que tiene las personas para solucionar alguna diferencia y/o contradicción que se presentan en el desempeño de funciones en un ámbito laboral. Es una capacidad o destrezas de los directivos, que asume un trabajador en la resolución de conflictos.

Chiavenato (2009) señaló que, la presencia de un conflicto es común en la vida institucional, donde los directivos saben desactivar a tiempo. Por ello, los directivos deben tener la capacidad para la regulación y resolución de conflictos. Es fundamental intervenir pertinente y oportunamente en la resolución de conflictos entre trabajadores o equipos de trabajo de una institución y así se evita las indiferencias, malestares, que logre afectar la imagen institucional.

De variable 2: Relaciones interpersonales

Definiciones de relaciones interpersonales

Silviera (2014) señaló como un cumulo de interrelaciones de manera eficiente que logran establecerse entre las personas que logran estructurar espacios favorables para comunicarse, expresar emociones e ideas. Asimismo, permiten brindar una oportunidad, recreo y esparcimiento de los trabajadores. También es considerado como un inicio para el aprendizaje, generando a veces malestar en los trabajadores; sin embargo, constituye una vía para el desarrollo personal, interacción con las personas, manera de conducta social; así como un espacio para la innovación, información, y el cambio de opiniones.

Martínez (2010) señaló que, en el campo educativo, constituyen la reciprocidad comunicacional existente entre los docentes en relación a los otros docentes; y a la interrelación los directivos, administrativos y otras personas que laboren en las instituciones educativas.

Rubio (2005) señaló que las relaciones interpersonales son importantes en el campo educativo, porque logra facilitar que las funciones de los trabajadores de las instituciones educativas sean cumplidas. Así, dichas relaciones se convierten en instrumento para que las comunidades educativas como docentes, administrativas, estudiantes y padres de familia, interactúen idóneamente.

Guerrero (2000) señaló que las relaciones interpersonales, son un conjunto de interrelaciones recíprocas que se dan entre dos o más personas, las cuales comprometen sus habilidades para comunicarse en forma efectiva e interactuar buscando propósitos comunes.

Teorías que fundamentan las relaciones interpersonales

La teoría de Carl Rogers. Rogers (1971) propuso la búsqueda de vías de comunicación para el mejoramiento de las relaciones interpersonales, y se orienta al logro de las personas hacia su potencial máximo. Rogers, señaló que cada persona, tiene la capacidad de modificación de su conducta y autoconcepto, dejando ser dependiente, ser responsable, con autonomía, toma sus propias decisiones que le permite la autorregulación del pensamiento, sentimiento y comportamiento propio y de otras personas.

Rogers transfiere su teoría a las prácticas pedagógicas, donde el docente se desarrolla personalmente, profesionalmente y como ente social, amplía su capacidad, hacia el objetivo de la autorregulación en la interacción con los estudiantes, donde la autorregulación debe estar centrado en los estudiantes, y en sus interrelaciones, consideran a sus colegas como persona y los tratan respetuosamente y de manera considerada; mejorando las relaciones interpersonales en la institución educativa.

Teoría de las inteligencias múltiples. Gardner (1994), desarrolló esta teoría y concibe a la inteligencia como las capacidades que faculta a la persona para la resolución de problemas o la elaboración de un producto significativo cultural y social.

Inteligencia: no es unitaria, es un grupo de inteligencias (múltiples); donde cada una es autónoma de las demás y podemos destacar en algunas de ellas; interactúan entre sí para la resolución de problemas. Gardner, logra identificar las diversas inteligencias, llamadas inteligencias múltiples.

Teoría de la persona humana como estructura plurirelacional. Torralba (2005) señaló que la persona humana es una estructura plurirrelacional, que combina relaciones múltiples que se presentan en diversa dirección y naturaleza. Esta teoría considera al ser humano aislado del universo, sino que se vincula de un modo sea implícito o explícito, con su entorno circundante. Considera que el ser humano se va a desarrollar de manera inevitable a través de interrelaciones.

Los estilos de relaciones interpersonales

Zupiría (2015) realizó la siguiente clasificación:

Estilo agresivo: Se caracteriza, porque las personas presentan comportamientos conflictivos con quienes se relacionan, interactúan con ellas de manera agresiva, con acusaciones y/o amenazas.

Estilo manipulador: Considera la utilización de procesos intelectuales y cognitivas de la persona interactuando en un contexto, busca la sugestión de las personas de su contexto, con el objetivo que se cumpla su indicación y/o mandato que emite, es decir, actúa como manipulador.

Estilo pasivo: Personas que permiten que los demás tomen decisiones por ellos. Incapaces de defender sus opinión y pensamiento, y logra permitir que otras personas se aprovechen de la situación.

Estilo asertivo: Se caracteriza porque la persona tiene la capacidad de defender sus derechos, evita ser agresivo, violento o utilizar insultos; toma su propia decisión.

Dimensiones de las relaciones interpersonales

Gadow (2010) señala las siguientes dimensiones.

Dimensión 1: Habilidades comunicativas

Dalton (2007) reconoció la importancia de la comunicación para las relaciones humanas, es fundamental el desarrollo de habilidades comunicativas, que no solo implica la utilización de alguna habilidad verbal, sino también el desarrollo de habilidades no verbales y para verbales; habiéndose identificado la importancia del manejo del lenguaje no verbal en las instituciones.

Albores (2005) señaló que, en el campo educativo, el proceso de interacción en las instituciones educativas, demanda que el docente envíe mensajes a otros docentes o a los directivos de manera bidireccional; utilizando diverso medio y canal, acorde con e l propósito de la comunicación.

Dimensión 2: Compromiso organizacional

Robbins (2004) señaló que es un estado donde el trabajador logra identificarse con una organización, su metas y objetivos permaneciendo en la organización. Un alto compromiso en el trabajo significa la identificación con el trabajo, en tanto que un alto compromiso organizacional significa identificarse con la organización.

Dimensión 3: Tipos de liderazgo

Arroyo (2009) señaló que es identificarse con las estrategias, acciones y mecanismos que influye y hace que el personal docente y administrativo logre unirse en lo general y en lo particular encaminados en una misma dirección y alcanzar los objetivos de la institución educativa.

1.4 Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales del personal docente de la Institución Educativa San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre la estructura organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín?

Problema específico 4

¿Qué relación existe entre la regulación de conflictos y las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín?

1.5 Justificación

Justificación teórica

Se justifica porque permite determinar el grado de relación entre las variables y se fundamenta en los planteamientos teóricos de Chiang, Martín, y Núñez (2010) con respecto al clima organizacional y de Silveira (2012) con respecto a las relaciones interpersonales; e incrementar los conocimientos científicos y tecnológicos acerca de la relación entre las variables.

Justificación práctica

Los resultados permitirán se conozcan el nivel de correlación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín; así se podrán diseñar e implementar estrategias que permite el mejoramiento de las relaciones interpersonales.

Justificación metodológica

Se justifica porque está enmarcado en un enfoque cuantitativo y utilizó el método hipotético deductivo; asimismo, utilizó instrumentos de recolección de datos que fueron debidamente validados por expertos metodólogos, y que permitió realizar la contrastación de las hipótesis y podrá ser utilizado en investigaciones donde se utilice dichas variables.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación positiva entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe una relación positiva entre la estructura organizacional y las relaciones Interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín.

Hipótesis específica 2

Existe una relación positiva entre el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín.

Hipótesis específica 3

Existe una relación positiva entre la satisfacción laboral y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín.

Hipótesis específica 4

Existe una relación positiva entre la regulación de conflictos y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín.

1.7 Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre la estructura organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín.

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín.

Problema específico 3

Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín.

Problema específico 4

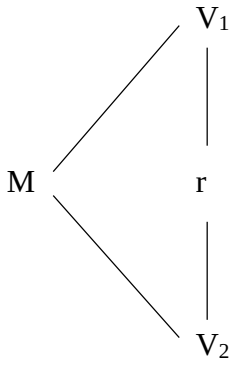
Determinar la relación que existe entre la regulación de conflictos y las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

Según su finalidad, la investigación es de tipo básica, que según Carrasco (2009), no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues sólo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad. Su objeto de estudio lo constituyen las teorías científicas, las mismas que las analiza para perfeccionar sus contenidos, sobre la relación entre clima organizacional y relaciones interpersonales.

La investigación es de diseño no experimental, transversal, correlacional, que, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), no experimental, porque no se manipula deliberadamente ninguna variable; transversal porque el estudio se realiza por única vez, es decir en un solo momento, y correlacional porque determina la relación entre las variables clima organizacional y relaciones interpersonales. Obedece al siguiente esquema:



Donde:

M: Muestra

V1: Variable Clima organizacional

V2: Variable Relaciones interpersonales

r: Relación

2.2 Variable y operacionalización

Definición conceptual

Variable 1: Clima organizacional

Conjunto de características o atributos del ambiente laboral, donde los trabajadores en el cumplimiento de sus funciones se refieren a su entorno laboral y cómo interactúan en la organización (Chiang, Martín, y Núñez, 2010).

Variable 2: Relaciones interpersonales

Conjunto de interacciones eficientes que logran establecerse entre dos o más personas que estructuran un espacio favorable para la comunicación, expresión de emociones e ideas (Silveira, 2014)

Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Estructura organizacional	Nivel organizativo Distribución defunciones	1 - 5	Ordinal. Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Medianamente de acuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Bajo 20 –47 Medio 48 – 74 Alto 75 - 100
Trabajo en equipo	Participación en equipos de trabajo Condiciones favorables	6 - 10		
Satisfacción laboral	Sistema de recompensa Toma de decisiones	11- 15		
Regulación de conflictos	|Resolución de conflictos	16- 20		

Tabla 2

Operacionalización de la variable relaciones interpersonales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Habilidades comunicativas	Comunicación asertiva	1 - 7	Ordinal. Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Bajo 20 – 47 Medio 48 – 74 Alto 75 - 100
Compromiso organizacional	Comunicación empática	8 - 13		
Tipos de liderazgo	Liderazgo autocrático	14 - 20		

2.3 Población

La población está conformada por 65 docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín:

Tabla 3
Distribución de la población de estudio

	Varones	Mujeres	Subtotal
Docentes	28	37	65
Total	28	37	65

Nota.: CAP de la I.E. San Pedro Santísima Trinidad

La muestra fue censal, es decir se tomó el 100% de la población, es decir, 65 docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica utilizada fue la encuesta, que permite el recojo de datos de manera directa de la unidad de análisis, ello debido a que está utilizando la escala de Likert.

Instrumento

Para medir las variables clima organizacional y relaciones interpersonales docente se utilizó un cuestionario

Ficha técnica 1

Nombre: Cuestionario clima organizacional

Autor: Baltazar, J. y Malvas, M.

Año: 2013

Descripción: Comprende 0 ítems distribuidos en tres dimensiones: habilidades comunicativas (7 ítems), compromiso organizacional (6 ítems), tipo de liderazgo (7 ítems); cuyas escalas son: Totalmente en desacuerdo (1 punto), en desacuerdo (2 puntos), indeciso (3 puntos), de acuerdo (4 puntos) y totalmente de acuerdo (5 puntos)

Aplicación: Individual

Tiempo: Aproximadamente 20 minutos

Ficha técnica 2

Nombre: Cuestionario sobre relaciones interpersonales

Autor: Vásquez, E. (2017)

Año: 2017

Descripción: Comprende 20 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: estructura organizacional (5 ítems), trabajo en equipo (5 ítems), satisfacción laboral (5 ítems), regulación de conflictos (5 ítems); cuyas escalas son: Totalmente en desacuerdo (1 punto), en desacuerdo (2 puntos), indeciso (3 puntos), de acuerdo (4 puntos) y totalmente de acuerdo (5 puntos)

Aplicación: Individual

Tiempo: Aproximadamente 20 minutos

Validez y confiabilidad del instrumento

Validez del instrumento. El cuestionario se validó mediante juicio de expertos (Hernández *etal.*, 2010, p.209), con un promedio de calificación del 86%.

Confiabilidad del instrumento. Se aplicó una prueba piloto a una muestra pequeña, y se utilizó el Alfa de Cronbach para determinar la interrelación entre los ítems.

Tabla 4
Confiabilidad – Alfa de Cronbach

N°	Instrumento	Alfa de Cronbach	N° de elementos
1	Cuestionario sobre clima organizacional	0,943	20
2	Cuestionario sobre relaciones interpersonales	0,966	20

Los resultados de la prueba Alfa de Cronbach, arrojó para el cuestionario clima organizacional, un valor de 0,943, y para el cuestionario sobre relaciones interpersonales, un valor de 0,966; lo que permite afirmar que ambos instrumentos presentan una alta confiabilidad, por lo tanto, procede su aplicación.

2.5 Métodos y técnicas para el procesamiento y análisis de los datos

Los datos se procesaron utilizando la estadística descriptiva e inferencial, mediante los programas SPSS (versión 24) y Excel 2010.

La contrastación de hipótesis se hizo con los puntajes totales (valores numéricos) obtenidos por cada sujeto en las variables clima organizacional y relaciones interpersonales, y las dimensiones de cada una. En todos los casos se consideró un nivel designificanciaiguala.05.

Las pruebas estadísticas utilizadas fueron la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y la prueba de hipótesis el rho de Spearman.

2.6 Aspectos éticos

El desarrollo de la presente investigación se realizó dentro del marco de respeto a los principios éticos y morales de la comunidad científica. También se ha respetado los derechos de autor, haciendo una celosa indicación de las referencias de fuentes bibliográficas y autores consultados para sustentar teórica y metodológicamente el estudio. En todo momento se tuvo en cuenta las recomendaciones de APA. Asimismo, la base de datos utilizada para el análisis estadístico refleja con plena objetividad la voluntad libremente expresada por los encuestados.

III. RESULTADOS

3.1 Resultados descriptivos

Tabla 5

Distribución de niveles la variable clima organizacional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	3	4,6	4,6	4,6
Medio	35	53,8	53,8	58,5
Alto	27	41,5	41,5	100,0
Total	65	100,0	100,0	

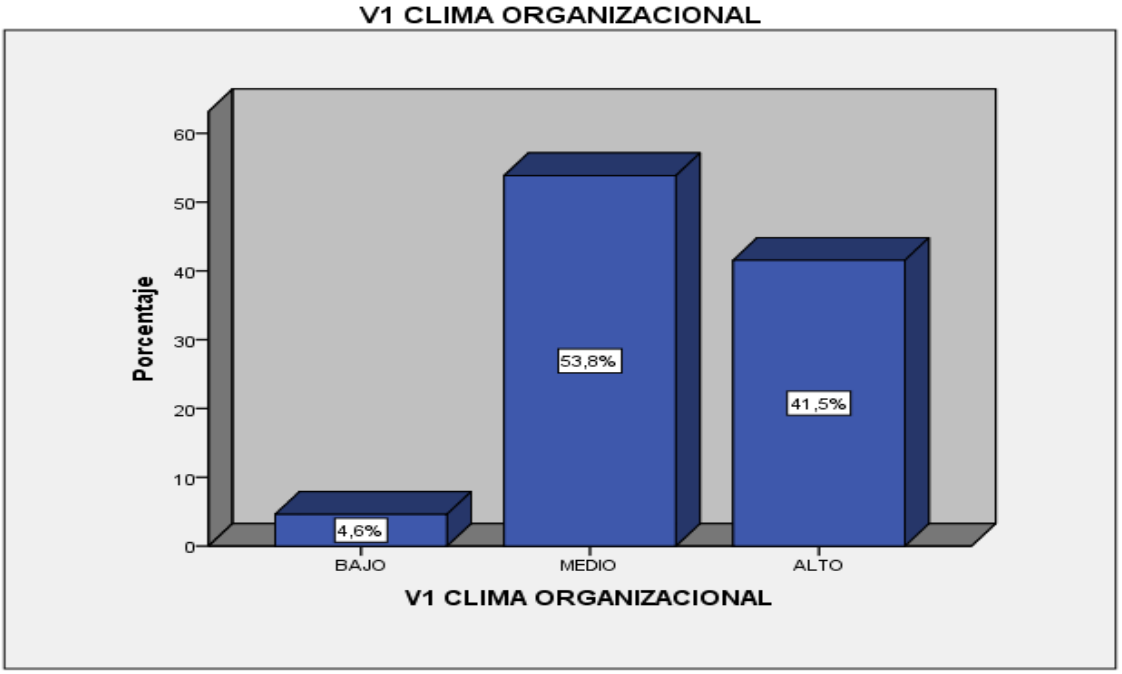


*Figura1.*Distribución de niveles de la variable clima organizacional.

En la figura 1 se observa que, con respecto a los niveles de la variable clima organizacional, del total de los docentes de la muestra, el 53,8% presenta un nivel medio, un 41,5% en un nivel alto y un 4.6% en un nivel bajo. Ante ello se puede afirmar que la mayoría de los docentes presentan un nivel medio en la variable clima organizacional.

Tabla 6

Distribución de niveles de la dimensión estructura organizacional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	3	4,6	4,6	4,6
Medio	34	52,3	52,3	56,9
Alto	28	43,1	43,1	100,0
Total	65	100,0	100,0	

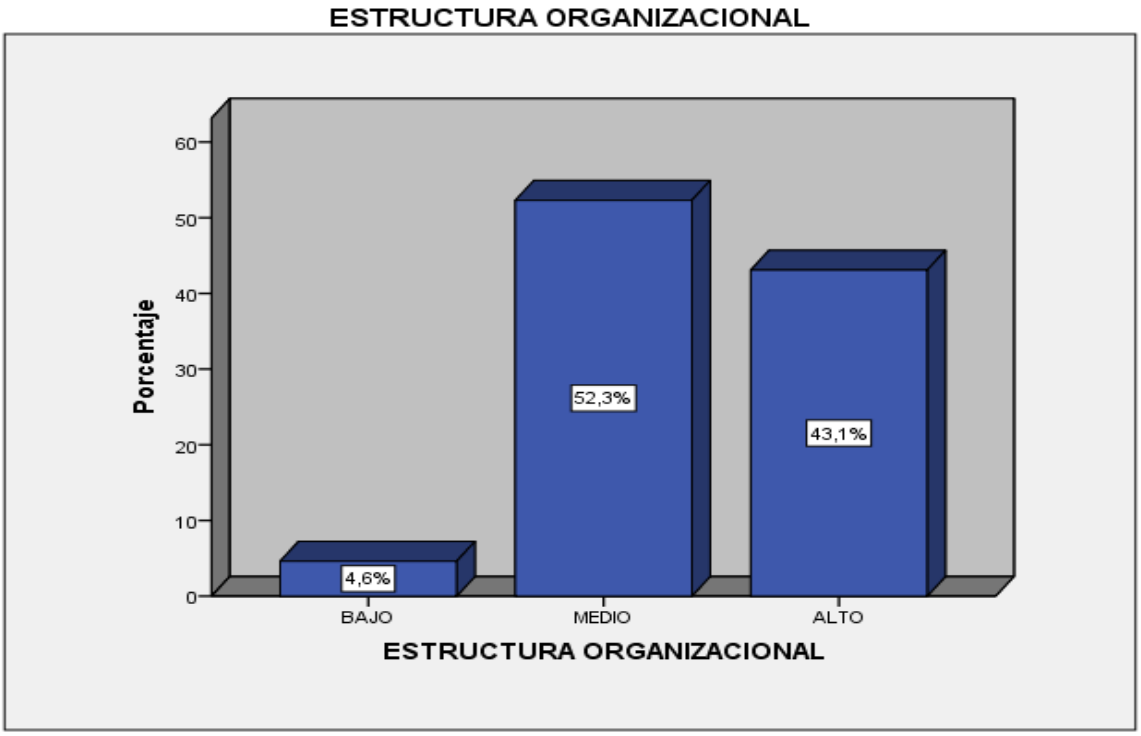


Figura 2. Distribución de niveles de la dimensión estructura organizacional

Los resultados de la figura 2 permite observar que, con respecto a los niveles de la dimensión estructura organizacional, del total de los docentes de la muestra, el 52,3% se encuentra en un nivel medio, el 43,1% en un nivel alto y el 4,6%en un nivel bajo; ante ello se puede afirmar que la mayoría de los docentes se encuentran en un nivel medio en la dimensión estructura organizacional.

Tabla 7
Distribución de niveles de la dimensión trabajo en equipo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	5	7,7	7,7	7,7
Medio	24	36,9	36,9	44,6
Alto	36	55,4	55,4	100,0
Total	65	100,0	100,0	

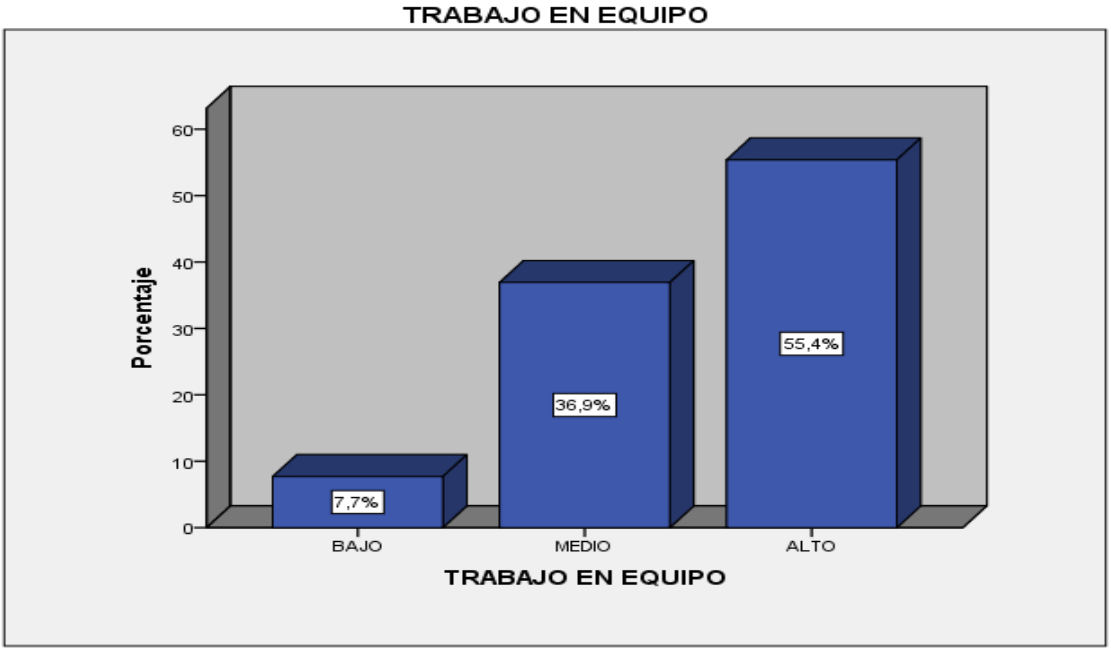


Figura 3. Distribución de niveles de la dimensión del trabajo en equipo

Los resultados de la figura 2 permite observar que, con respecto a los niveles de la dimensión del trabajo en equipo, del total de los docentes de la muestra, el 36,9% se encuentra en un nivel medio, el 55,4% en un nivel alto y el 7,7% se encuentra en un nivel bajo; ante ello se puede afirmar que la mayoría de los docentes se encuentran en un nivel alto de la dimensión del trabajo en equipo.

Tabla 8
Distribución de niveles de la dimensión satisfacción laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	4	6,2	6,2	6,2
Medio	35	53,8	53,8	60,0
Alto	26	40,0	40,0	100,0
Total	65	100,0	100,0	

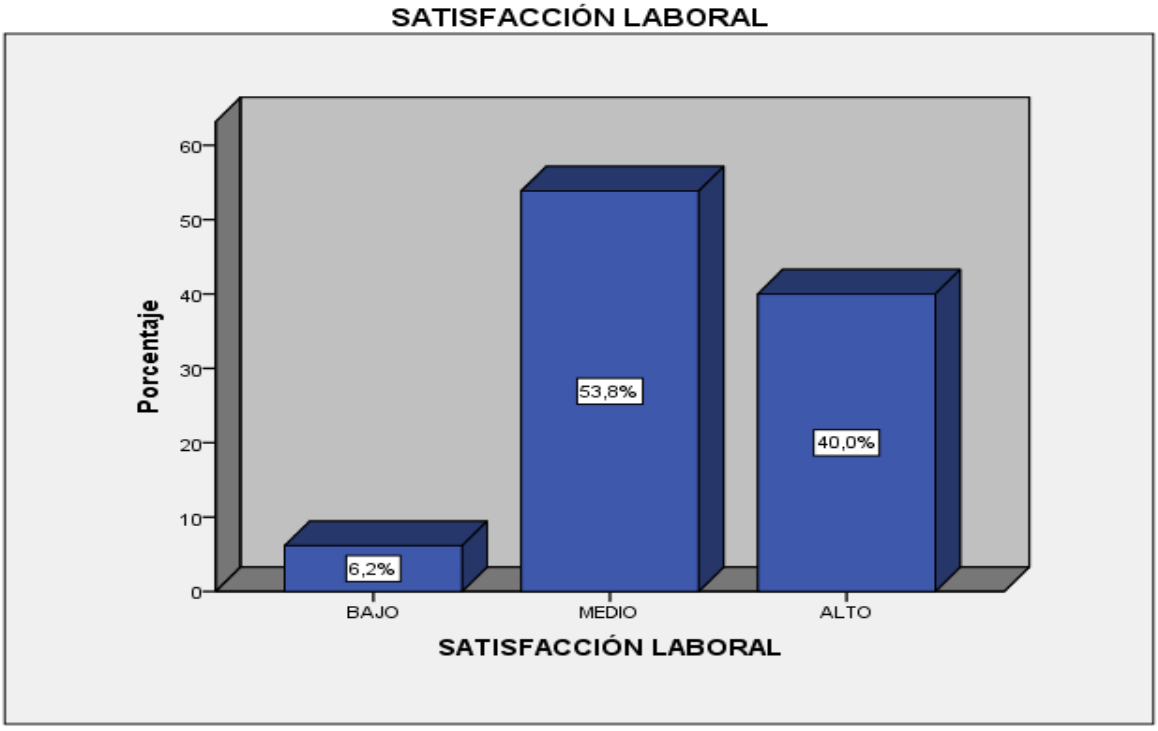


Figura 4. Distribución de niveles de la dimensión satisfacción laboral

Los resultados de la figura 3 permite observar que, con respecto a los niveles de satisfacción laboral, del total de los docentes de la muestra, el 53,8% se encuentra en un nivel medio, el 40, % en un nivel alto y el 6,2% en un nivel bajo; ante ello se puede afirmar que la mayoría de los docentes se encuentran en un nivel medio con la dimensión de satisfacción laboral.

Tabla 9
Distribución de niveles de la dimensión regulación de conflictos

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	19	29,2	29,2	29,2
Medio	38	58,5	58,5	87,7
Alto	8	12,3	12,3	100,0
Total	65	100,0	100,0	

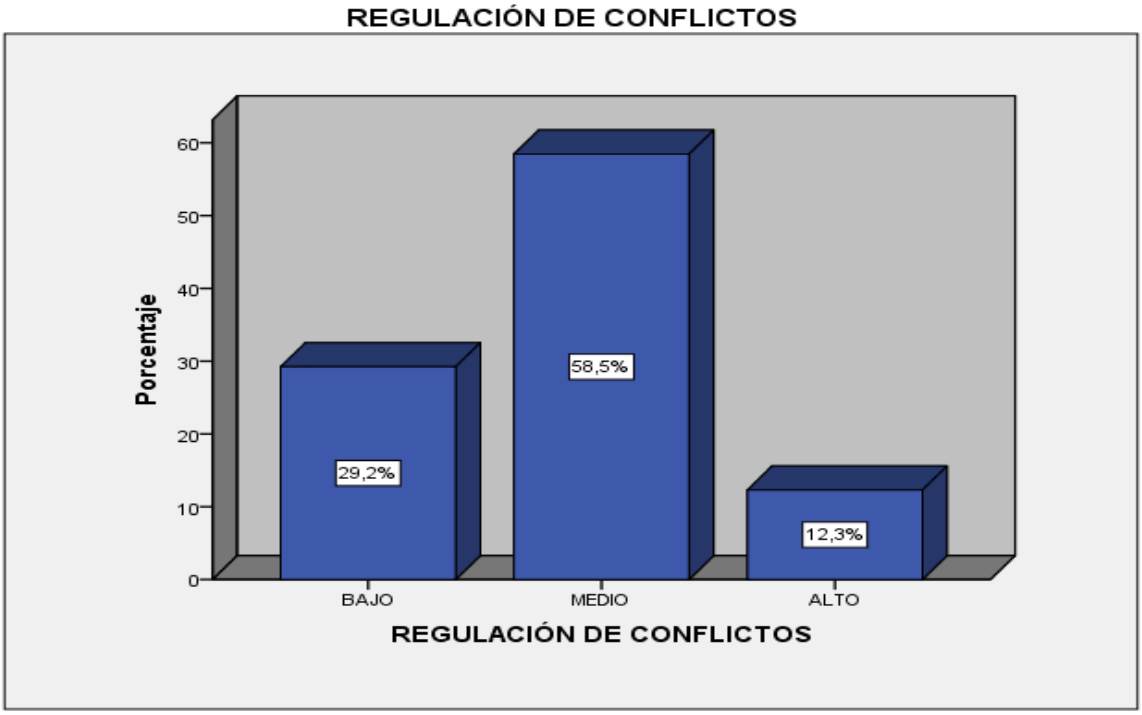


Figura 5. Distribución de niveles de regulación de conflictos

Los resultados de la figura 5 permite observar que, con respecto a los niveles de la dimensión de regulación de conflictos, del total de los docentes de la muestra, el 58,5% se encuentra en un nivel medio o, el 12,3 % se encuentra en el nivel alto y el 29,2% se encuentra en un nivel bajo; ante ello se puede afirmar que la mayoría de los docentes se encuentran en un nivel medio de la dimensión de la regulación de conflictos.

Tabla 10
Distribución de niveles de la variable relaciones interpersonales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	1,5	1,5	1,5
Medio	8	12,3	12,3	13,8
Alto	56	86,2	86,2	100,0
Total	65	100,0	100,0	

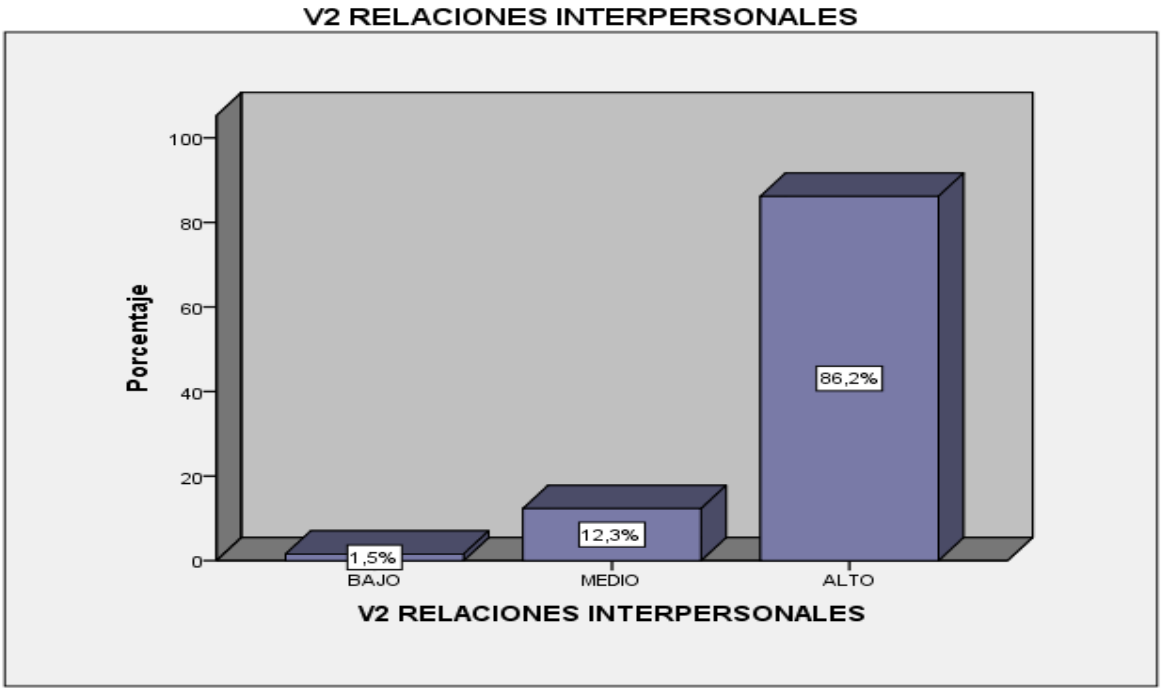


Figura 6. Distribución de niveles de relaciones interpersonales

Los resultados de la figura 6 permite observar que, con respecto a los niveles de la dimensión de relaciones interpersonales, del total de los docentes de la muestra, el 86,2% presenta un nivel alto, el 12,3% presenta un nivel medio, y el 1,5% presenta un nivel bajo; ante ello se puede afirmar que la mayoría de los docentes presenta un nivel alto con la variable de relaciones interpersonales.

Tabla 11
Distribución de niveles de la dimensión habilidades comunicativas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	3,1	3,1	3,1
Medio	8	12,3	12,3	15,4
Alto	55	84,6	84,6	100,0
Total	65	100,0	100,0	

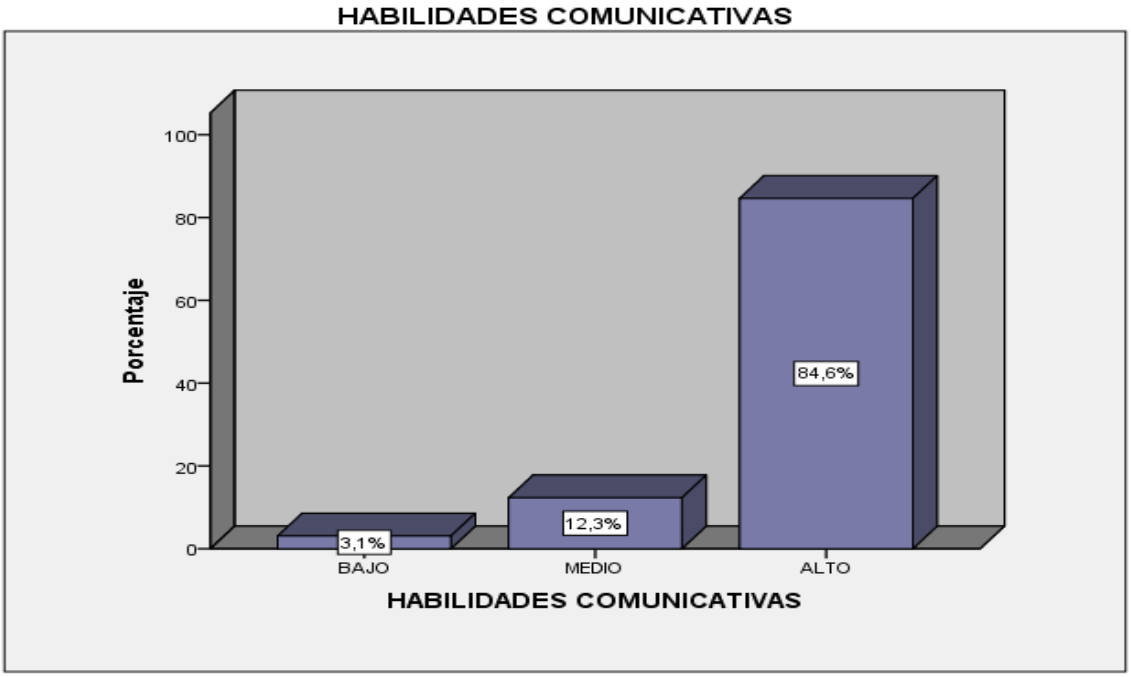


Figura 7. Distribución de niveles de habilidades comunicativas

Los resultados de la figura 7 permite observar que, con respecto a los niveles de la dimensión de habilidades comunicativas, del total de los docentes de la muestra, el 84,6% presenta un nivel alto el 12,3% presenta un nivel medio y el 3,1% presenta un nivel bajo; ante ello se puede afirmar que la mayoría de los docentes presenta un nivel alto con la dimensión habilidades comunicativas.

Tabla 12

Distribución de niveles de la dimensión compromiso organizacional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	3,1	3,1	3,1
Medio	7	10,8	10,8	13,8
Alto	56	86,2	86,2	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Figura 8. Distribución de niveles de compromiso organizacional

Los resultados de la figura 8 permite observar que, con respecto a los niveles de la dimensión de compromiso organizacional, del total de los docentes de la muestra, el 86,2% presenta un nivel alto 10,8% presenta un nivel medio y el 3,1% presenta un nivel bajo; ante ello se puede afirmar que la mayoría de los docentes presenta un nivel alto con la dimensión compromiso organizacional.

Tabla 13
Distribución de niveles de la dimensión tipo de liderazgo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	3,1	3,1	3,1
Medio	22	33,8	33,8	36,9
Alto	41	63,1	63,1	100,0
Total	65	100,0	100,0	

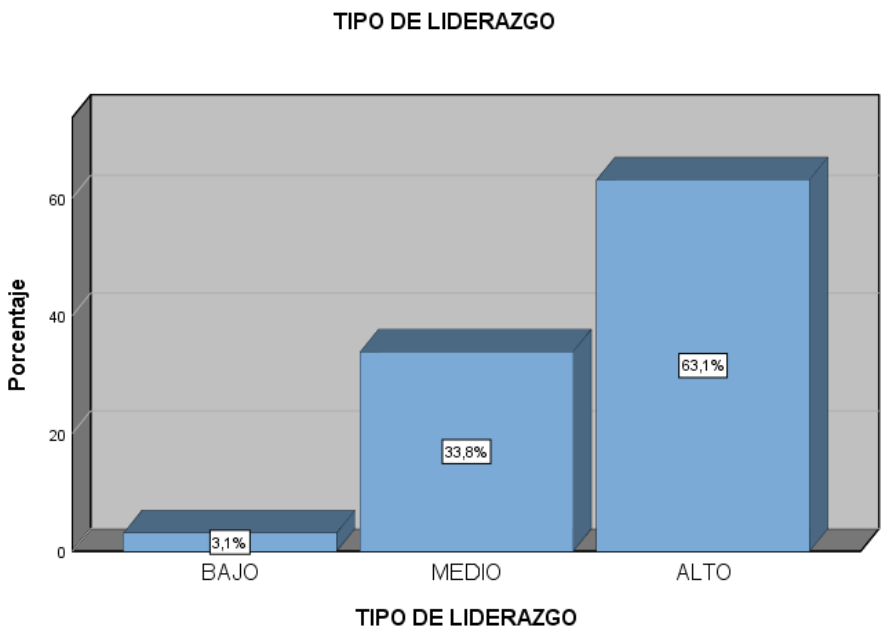


Figura 9. Distribución de niveles de liderazgo docente

Los resultados de la figura 9 permite observar que, con respecto a los niveles de la dimensión tipo de liderazgo, del total de los docentes de la muestra, 63,1% presenta un nivel alto, el 33,1% presenta un nivel medio y el 3,08 % presenta un nivel bajo; ante ello se puede afirmar que la mayoría de los docentes presenta un nivel alto con la dimensión tipo de liderazgo.

3.2 Tablas cruzadas

Tabla 14

Tabla cruzada – Clima organizacional y relaciones interpersonales

			Relaciones interpersonales			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Clima organizacional	Bajo	Recuento	0	0	3	3
		% del total	0,0%	0,0%	4,6%	4,6%
	Medio	Recuento	0	7	28	35
		% del total	0,0%	10,8%	43,1%	53,8%
	Ato	Recuento	1	1	25	27
		% del total	1,5%	1,5%	38,5%	41,5%
Total		Recuento	1	8	56	65
		% del total	1,5%	12,3%	86,2%	100,0%

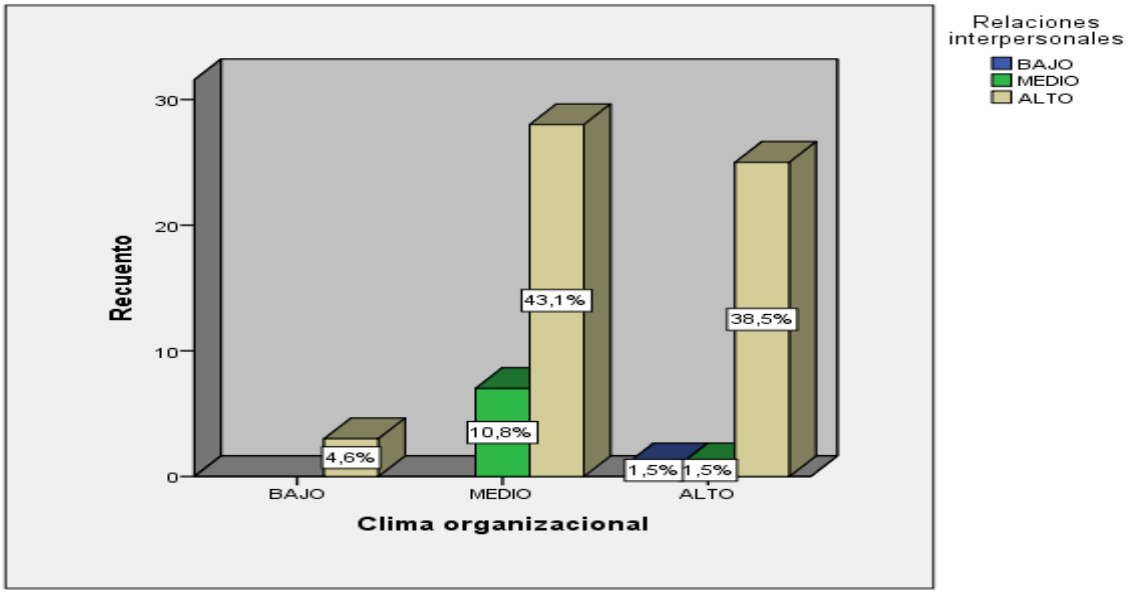


Figura 10. Relación entre clima organizacional y relaciones interpersonales

En la figura 10 observa que, de los docentes que presentan un clima organizacional bajo en la variable clima organizacional, el 4,6% presenta un nivel alto en la variable relaciones interpersonales; asimismo, de los docentes que presentan un clima organizacional medio en la variable clima organizacional, el 10,8% presenta un nivel medio y el 43,1% un nivel alto en la variable relaciones interpersonales; de la misma manera, de los docentes que presentan un nivel alto en la variable clima organizacional, el 1,5% presenta un nivel bajo, el 1,5% un nivel medio y el 38,5% un nivel alto en la variable relaciones interpersonales.

Tabla 15

Tabla cruzada – Estructura organizacional y relaciones interpersonales

			Relaciones interpersonales			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Estructura organizacional	Bajo	Recuento	0	0	3	3
		% del total	0,0%	0,0%	4,6%	4,6%
	Medio	Recuento	0	6	28	34
		% del total	0,0%	9,2%	43,1%	52,3%
	Ato	Recuento	1	2	25	28
		% del total	1,5%	3,1%	38,5%	43,1%
Total		Recuento	1	8	56	65
		% del total	1,5%	12,3%	86,2%	100,0%

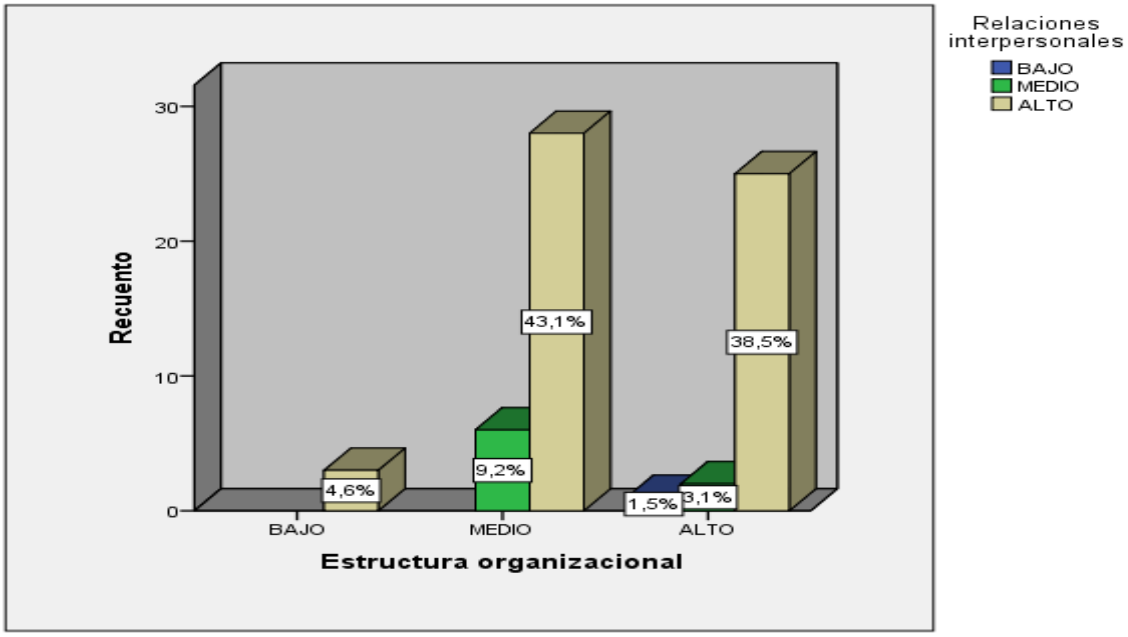


Figura 11. Relación entre la estructura organizacional y relaciones interpersonales

En la figura 11 observa que, de los docentes que presentan un nivel bajo en la estructura organizacional, el 4,6% presenta un nivel alto en la variable relaciones interpersonales; asimismo, de los docentes que presentan un nivel medio en la estructura organizacional, el 9,2% presenta un nivel medio y el 43,1% un nivel alto en la variable relaciones interpersonales; de la misma manera, de los docentes que presentan un nivel alto en la estructura organizacional el 1,5% presenta un nivel bajo, el 1,5% un nivel medio y el 38,5% un nivel alto en la variable relaciones interpersonales.

Tabla 16

Tabla cruzada – Trabajo en equipo y relaciones interpersonales

			Relaciones interpersonales			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Trabajo en equipo	Bajo	Recuento	0	0	5	5
		% del total	0,0%	0,0%	7,7%	7,7%
	Medio	Recuento	0	7	17	24
		% del total	0,0%	10,8%	26,2%	36,9%
	Ato	Recuento	1	1	34	36
		% del total	1,5%	1,5%	52,3%	55,4%
Total		Recuento	1	8	56	65
		% del total	1,5%	12,3%	86,2%	100,0%

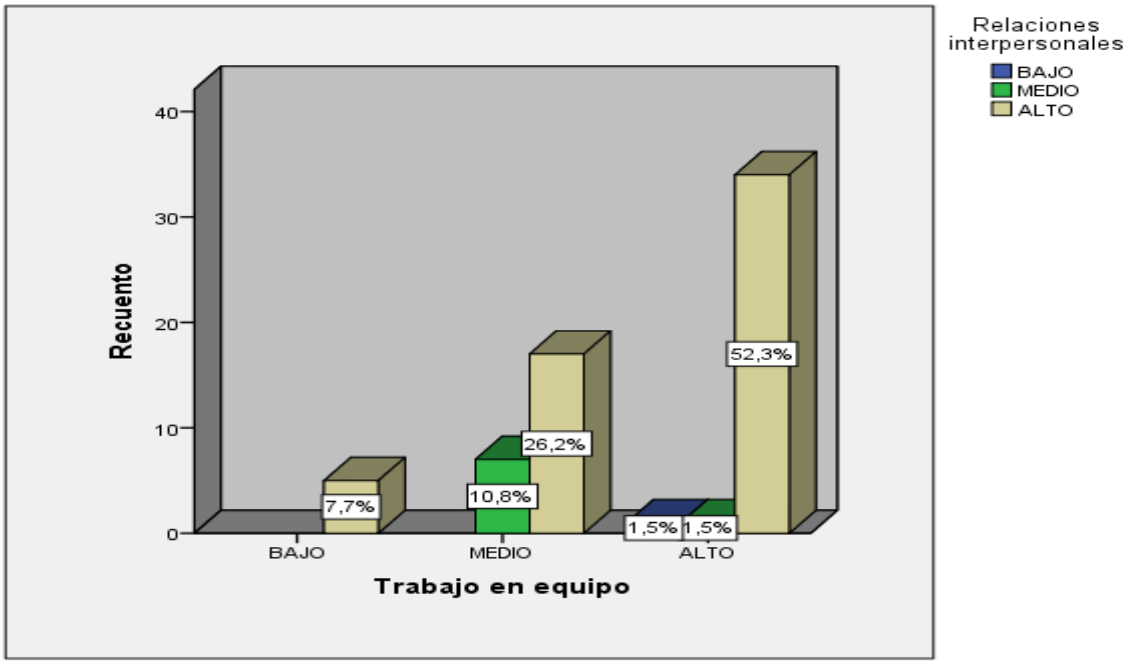


Figura 12. Relación entre el trabajo en equipo y relaciones interpersonales

En la figura 12 observa que, de los docentes que presentan un nivel bajo en el trabajo en equipo, el 7,7% presenta un nivel alto en la variable relaciones interpersonales; asimismo, de los docentes que presentan un nivel medio en la estructura organizacional, el 10,8% presenta un nivel medio y el 26,2% un nivel alto en la variable relaciones interpersonales; de la misma manera, de los docentes que presentan un nivel alto en el trabajo en equipo, el 1,5% presenta un nivel bajo, el 1,5% un nivel medio y el 52,3% un nivel alto en la variable relaciones interpersonales

Tabla 17

Tabla cruzada – Satisfacción laboral y relaciones interpersonales

			Relaciones interpersonales			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Satisfacción laboral	Bajo	Recuento	0	0	4	4
		% del total	0,0%	0,0%	6,2%	6,2%
	Medio	Recuento	0	7	28	35
		% del total	0,0%	10,8%	43,1%	53,8%
	Ato	Recuento	1	1	24	26
		% del total	1,5%	1,5%	36,9%	40,0%
Total		Recuento	1	8	56	65
		% del total	1,5%	12,3%	86,2%	100,0%

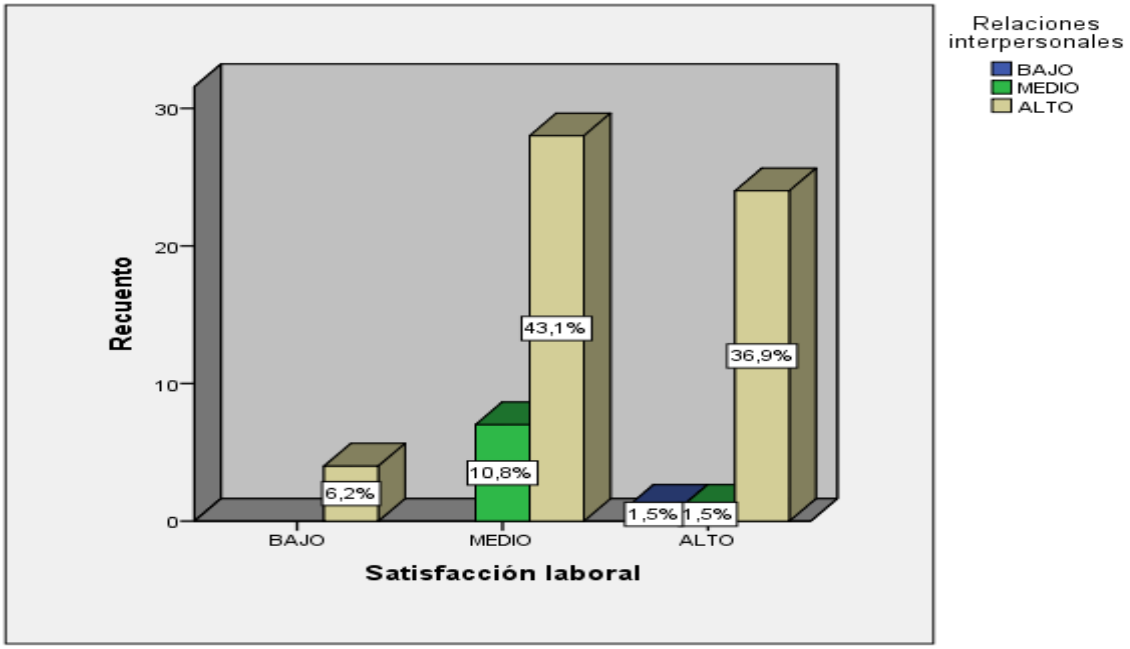


Figura 12. Relación entre la satisfacción laboral y relaciones interpersonales

En la figura 12 observa que, de los docentes que presentan un nivel bajo en la satisfacción laboral, el 7,7% presenta un nivel alto en la variable relaciones interpersonales; asimismo, de los docentes que presentan un nivel medio en la satisfacción laboral, el 10,8% presenta un nivel medio y el 43,1% un nivel alto en la variable relaciones interpersonales; de la misma manera, de los docentes que presentan un nivel alto en la satisfacción laboral, el 1,5% presenta un nivel bajo, el 1,5% un nivel medio y el 38,9% un nivel alto en la variable relaciones interpersonales

Tabla 18

Tabla cruzada –Regulación de conflictos y relaciones interpersonales

			Relaciones interpersonales			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Regulación de conflictos	Bajo	Recuento	0	0	8	8
		% del total	0,0%	0,0%	12,3%	12,3%
	Medio	Recuento	0	7	31	38
		% del total	0,0%	10,8%	47,7%	58,5%
	Ato	Recuento	1	1	17	19
		% del total	1,5%	1,5%	26,2%	29,2%
Total		Recuento	1	8	56	65
		% del total	1,5%	12,3%	86,2%	100,0%

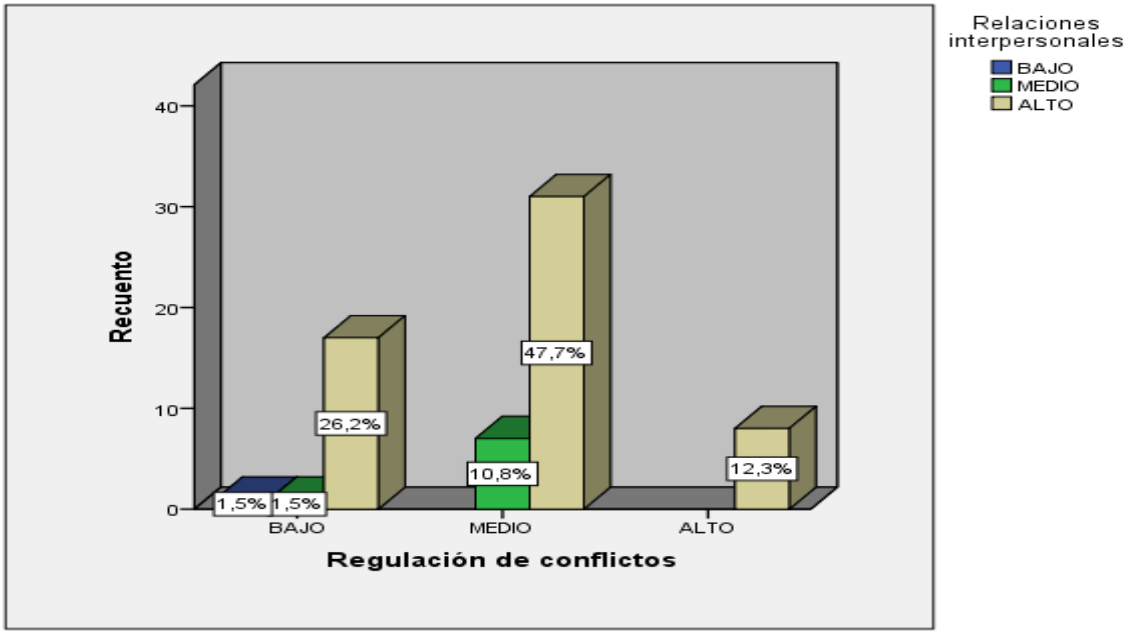


Figura 13. Relación entre la regulación de conflictos y relaciones interpersonales

En la figura 13 observa que, de los docentes que presentan un nivel bajo en la regulación de conflictos el 1,5% presenta un nivel bajo, el 1,5% un nivel medio y el 26,2% un nivel alto en la variable relaciones interpersonales; asimismo, de los docentes que presentan un nivel medio en la regulación de conflictos, el 10,8% presenta un nivel medio y el 47,7% un nivel alto en la variable relaciones interpersonales; de la misma manera, de los docentes que presentan un nivel alto en la regulación de conflictos, el 12,3% presenta un nivel alto en la variable relaciones interpersonales

3.3 Prueba de normalidad

Para determinar si los datos presentan una distribución normal se utilizó la prueba de Kolmogorov – Smirnov:

Planteo de la hipótesis:

Hº : El conjunto de datos siguen en una distribución normal

H1: El conjunto de datos del presente trabajo no siguen una distribución normal.

Regla de contraste:

Si el valor p> 0.05, se acepta la H_0

Si el valor p< 0.05, se rechaza la H_0

Tabla 19

Prueba de normalidad - Kolmogorov – Smirnov:

	Kolmogorov-Smirnov[a]		
	Estadístico	gl	Sig.
V1 (Agrupada)	,324	65	,000
D1 (Agrupada)	,316	65	,000
D2 (Agrupada)	,347	65	,000
D3 (Agrupada)	,316	65	,000
D4 (Agrupada)	,314	65	,000
V2 (Agrupada)	,510	65	,000

Como se observa en la tabla 15, el valor obtenido de p”””’’, para todas las variables son menores que 0.5, entonces se rechaza la hipótesis nula y se puede afirmar con un 95% de probabilidad que: el conjunto de datos del presente trabajo no sigue una distribución normal, por lo tanto, se utilizará el estadígrafo no paramétrico coeficiente de correlación de Spearman.

3.4 Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Ho No existe relación positiva entre el clima organizacional y las relaciones Interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín.

Ha Existe relación positiva entre el clima organizacional y las relaciones Interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín.

Tabla 20

Correlación entre el clima organizacional y las relaciones Interpersonales

			Clima organizacional	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,115
		Sig. (bilateral)	.	,361
		N	65	65
	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	,115	1,000
		Sig. (bilateral)	,361	.
		N	65	65

Los resultados de la tabla 20 permite observar que, la variable clima organizacional se relaciona positivamente con la variable relaciones interpersonales, según el coeficiente Rho Spearman = 0,115, indicando que existe una relación muy baja y se acepta la hipótesis nula; por lo tanto: Existe relación positiva entre el clima organizacional y las relaciones Interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín.

Hipótesis específica 1:

Ho No existe relación positiva entre la estructura organizacional y las relaciones Interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín.

Ha Existe relación positiva entre la estructura organizacional y las relaciones Interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín.

Tabla 21

Correlación entre la estructura organizacional y las relaciones Interpersonales

			Relaciones interpersonales	Estructura organizacional
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000	,045
		Sig. (bilateral)	.	,723
		N	65	65
	Estructura organizacional	Coeficiente de correlación	,045	1,000
		Sig. (bilateral)	,723	.
		N	65	65

Los resultados de la tabla 21 permite observar que, la estructura organizacional se relaciona positivamente con la variable relaciones interpersonales, según el coeficiente Rho Spearman = 0,045; indicando que existe una relación muy baja, y se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto: Existe relación positiva entre la estructura organizacional y las relaciones Interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín.

Hipótesis específica 2

Ho No existe relación positiva entre el trabajo en equipo y las relaciones Interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín.

Ha Existe relación positiva entre el trabajo en equipo y las relaciones Interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín.

Tabla 22

Correlación entre el trabajo en equipo y las relaciones Interpersonales

			Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000	,205
		Sig. (bilateral)	.	,102
		N	65	65
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,205	1,000
		Sig. (bilateral)	,102	.
		N	65	65

Los resultados de la tabla 22 permite observar que, el trabajo en equipo se relaciona positivamente con la variable relaciones interpersonales, según el coeficiente Rho Spearman = 0,205; indicando que existe una relación baja, y se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto: Existe relación positiva entre el trabajo en equipo y las relaciones Interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín.

Hipótesis específica 3

Ho No existe relación positiva entre la satisfacción laboral y las relaciones Interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín.

Ha Existe relación positiva entre la satisfacción laboral y las relaciones Interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín.

Tabla 23

Correlación entre la satisfacción laboral y las relaciones Interpersonales

			Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000	,093
		Sig. (bilateral)	.	,460
		N	65	65
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,093	1,000
		Sig. (bilateral)	,460	.
		N	65	65

Los resultados de la tabla 23 permite observar que, la satisfacción laboral se relaciona positivamente con la variable relaciones interpersonales, según el coeficiente Rho Spearman = 0,093; indicando que existe una relación muy baja, y se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto: Existe relación positiva entre satisfacción laboral y las relaciones Interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín.

Hipótesis específica 4

Ho No existe relación positiva entre la regulación de conflictos y las relaciones Interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín.

Ha Existe relación positiva entre la regulación de conflictos y las relaciones Interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín.

Tabla 24

Correlación entre la regulación de conflictos y las relaciones Interpersonales

			Relaciones interpersonales	Regulación de conflictos
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000	,028
		Sig. (bilateral)	.	,822
		N	65	65
	Regulación de conflictos	Coeficiente de correlación	,028	1,000
		Sig. (bilateral)	,822	.
		N	65	65

Los resultados de la tabla 24 permite observar que, la regulación de conflictos se relaciona positivamente con la variable relaciones interpersonales, según el coeficiente Rho Spearman = 0,028, indicando que existe una relación muy baja, y se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto: Existe relación positiva entre la regulación de conflictos y las relaciones Interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín.

IV. DISCUSIÓN

Con respecto la hipótesis general en la relación del clima organizacional y las relaciones interpersonales, se obtuvo un rho de Spearman=0,115, y de determina que existe una relación positiva entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín, que tiene semejanza con la investigación de Villadiego (2017) *Análisis del clima organizacional, desempeño laboral y relaciones interpersonales,* que concluye: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral con las relaciones interpersonales, y de Espinosa (2014) *Análisis del grado de relación entre las relaciones interpersonales y el clima percibido por los miembros de la comunidad académica de la institución educativa Omaira Sánchez Garzón* que concluyó: existe una relación directa y significativa entre las relaciones interpersonales y clima organizacional de acuerdo a la percepción de los integrantes de la comunidad educativa de una Institución Educativa en Colombia; así como con el estudio de Salcedo y Condori(2014): Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el clima organizacional según los docentes}.

También, con respecto la hipótesis específica 1, en la relación de la estructura organizacional y las relaciones interpersonales, se obtuvo un rho de Spearman=0,045, con una relación muy baja, y se determina que existe una relación positiva entre la estructura organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín: y tiene semejanza con el estudio de Rodríguez (2017) *Las relaciones interpersonales y el comportamiento organizacional en los docentes*, que concluye: Existe una relación directa entre las relaciones interpersonales y la estructura organizacional en los docentes.

Asimismo, con respecto la hipótesis específica 2, en la relación del trabajo en equipo y las relaciones interpersonales, se obtuvo un rho de Spearman=0,205, con una relación baja, y determina que existe una relación positiva entre el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín. y se diferencia con la investigación realizada por Chávez. (2013) *Influencia de las relaciones interpersonales en el clima organizacional de los trabajadores de la UGEL Sánchez Carrión - La Libertad* que concluye: No existen buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores lo cual genera un clima organizacional

desfavorable que no permite un buen desempeño y trabajo entre el personal que labora en una institución pública.

De la misma manera, con respecto la hipótesis específica 3, en la relación de la satisfacción laboral y las relaciones interpersonales, se obtuvo un rho de Spearman=0,093, con una relación muy baja y se determina que existe una relación positiva entre la satisfacción laboral y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín; y tiene semejanza con estudio de Ramos (2015) *Satisfacción laboral y relaciones sociales en el trabajo en docentes de educación básica*, llegando a la siguiente conclusión: Existe una relación directa y baja entre la satisfacción laboral y las relaciones interpersonales en los docentes de educación básica, con un r de Pearson=0,227.

Finalmente, con respecto la hipótesis específica 4, en la relación de la regulación de los conflictos y las relaciones interpersonales, se obtuvo un rho de Spearman=0,028, con una relación baja y determina que existe una relación positiva entre la regulación de conflictos y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín, y tiene semejanza con la investigación de Bolaños. (2015) *Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos*, que llegó a la siguiente conclusión: Existe una relación directa y baja entre las relaciones interpersonales docentes y el manejo de conflictos.

V. CONCLUSIONES

Primera

Se determinó que existe una relación positiva muy baja entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín; habiéndose obtenido un rho de Spearman=0,115.

Segunda

Se determinó que existe una relación positiva muy baja entre la estructura organizacional y las relaciones Interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín; habiéndose obtenido un rho de Spearman=0,045.

Tercera

Se determinó que existe una relación positiva baja entre el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín; habiéndose obtenido un rho de Spearman=0,205

Cuarta

Se determinó que existe una relación positiva muy baja entre la satisfacción laboral y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín; habiéndose obtenido un rho de Spearman=0,093.

Quinta

Se determinó que existe una relación positiva entre la regulación de conflictos y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín; habiéndose obtenido un rho de Spearman=0,028.

VI. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda a los directivos de la institución educativa, la implementación de estrategias para la optimización del nivel de clima organizacional en sus dimensiones estructura organizacional, trabajo en equipo, satisfacción laboral y regulación de conflictos, que permitirá la optimización de las relaciones interpersonales entre docentes.

Segunda

Se sugiere a los directivos y docentes la realización de un mejor nivel organizativo y distribución de funciones y rol del docente que logre favorecen las relaciones interpersonales entre los docentes.

Tercera

Se recomienda a los directivos y docentes, el fortalecimiento de la participación en los equipos de trabajo y en la búsqueda de condiciones favorables de comunicación, liderazgo y se optimice de esta manera las relaciones interpersonales.

Cuarta

Se recomienda a los directivos, la búsqueda e implementación de un sistema de recompensas para los docentes que asumen sus funciones de manera regular y satisfactoria, y permita la toma de ediciones de manera motivada en las relaciones con sus demás colegas.

Quinta

Se sugiere a los directivos y docentes la utilización de estrategias para el manejo de conflictos dentro y fuera de la institución educativa que permita el mejoramiento de las relaciones interpersonales.

VII. REFERENCIAS

Abarca, Y. (1981). Interacción estudiante-alumno: la variable desatendida en Educación. Investigador educativo. Revisado el 10 de agosto 2009. *Revista de Lenguas Modernas,* N° 20, 2014 / 285-294.

Acosta, C. (2011). *Satisfacción laboral de profesionales de enfermería en los servicios de Emergencia de los Hospitales "Ruiz y Páez" y "Dr. Héctor Noel Joubert". Ciudad Bolívar, Estado Bolívar.* Universidad de Oriente Núcleo Bolívar, Venezuela.

Albores, P. (2005). *Comunicaciones interpersonales.* Barcelona: Ideas apropiadas Editorial.

Arroyo, F. (2009). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral*. Universidad Juan Mejía Baca, Chiclayo, Perú.

Baguer, Á. (2009). *Dirección de personas.* España: Ediciones Díaz de Santos

Baltazar, J. y Malvas, M. (2014). *El clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Manuel González Prada de Huari – 2013.* Universidad Católica Sedes Sapientae, Lima, Perú.

Beltrán, J. y Bueno, J. (1995). *Psicología de la educación*. Barcelona, España: Editorial Boixareu Universitaria Marcambo.

Bolaños, J. (2015). *Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos*. Universidad Rafel Landívar de Guatemala.

Branden, N. (1995). *Desarrollo de la autoestima*. Barcelona, España: Editorial Ediciones Paidós.

Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.

Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.

Castro, A. (2006). *Estilos de liderazgo, inteligencia y conocimiento tácito*. Madrid: Universidad de Murcia.

Chávez, A. (2013). *Influencia de las relaciones interpersonales en el clima organizacional de los trabajadores de la UGEL Sánchez Carrión - La Libertad*. Universidad Nacional de Trujillo, Perú

Chiang, M; Salazar, C. y Núñez, A. 2010). *Clima organizacional y satisfacción laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad.* Universidad de Carabobo, Venezuela.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión de talento humano.* México: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw-Hill.

Dalton, M. (2007). *Relaciones humanas*. México: Thomson

Dalton, M.; Hoyle, D. y Watts, M. (2007). *Relaciones humanas*. México: International Thomson Editores, S.A

Davis, K. y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc Graw Hill.

Espinosa, M. (2014). *Análisis del grado de relación entre las relaciones interpersonales y el clima percibido por los miembros de la comunidad académica de la institución educativa Omaira Sánchez Garzón*. Universidad Ean de Cartagena, Colombia.

Gadow, F. (2010). *Dilemas: La gestión del talento en tiempos de cambio*. Buenos Aires: Granica, S.A.

Gardner, H. (1994). *Estructuras de la mente.* Madrid: Biblioteca de Psicoanálisis.

Garza, D. (2010). *El clima organizacional en la dirección de ejecución de sanciones de la secretaria de seguridad publica en Tamaulipas*. México: Universidad Autónoma de Taumaulipas

Gilmore, C. y Moraes, H. (2002). Gerencia de la calidad en salud. *Gerencia en Salud. Escuela Nacional de Salud Pública, Ministerio de Salud Pública.*

González, M. (2006). *Habilidades directivas*. Málaga, España: Editorial Innovación y cualificación S.L.

Guerrero, E. (2000). Una investigación con docentes universitarios sobre el afrontamiento del estrés laboral y el síndrome del "quemado". *Revista Iberoamericana de Educación* 2000, 24:1-22.

Gutiérrez. M. y Villegas, J. (2016). Violencia y convivencia en la escuela. *Revista Huellas* Año 4, 2016

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P (2014). *Metodología de la investigación científica*. México: Mc Graw-Hill

Hurtado, L. y Garrido, T. (2007). *Paradigma y métodos de investigación en tiempos de cambio.* Caracas, Venezuela: Editorial C.E.C.S.A.

Litwin, G. y Stinger, H. (1878). *Organizational climate*. New York: Simon & Schuster.

López, V. (2012). *El ambiente escolar incide en los resultados PISA 2009: Resultados de un estudio de diseño mixto.* Fondo de Investigación y Desarrollo En Educación. Proyecto FONIDE N°: 11130. Chile: Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

Martínez, E. (2010). *Sindicalismo y sus implicancias en las empresas del sector alimentos y bebidas en Lima y Pucallpa*. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Moos, T. (1979). *Evaluación de entornos educativos: procedimientos, medidas, resultados e implicaciones de políticas*. San Francisco, CA: Jossey-Bass,

Ramos, V. (2015). *Satisfacción laboral y relaciones sociales en el trabajo en docentes de educación básica*. Guayaquil, Ecuador: Universidad Casa Grande.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Mc Graw-Hill.

Rodríguez, D. (2017). *Las relaciones interpersonales y el comportamiento organizacional en los docentes.* Universidad de Ambato, Ecuador.

Rogers, C, (1971). *Psicoterapia y relaciones humanas*. Madrid: Alfaguara.

Rubio, J. (2005). Estrategias de prevención e intervención deiburnout en el ámbito educativo. *Salud Mental*, 28 (5),27-33.

Salcedo, H. y Condori, P. (2014). *Relación entre las relaciones Interpersonales y clima organizacional de los docentes de una Institución educativa de Chorrillos*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú

Serrano, I. (2002). *La educación para la salud del siglo XXI: comunicación y salud*. Madrid, España: Editorial Díaz de santos S.A.

Silva, N. et. al (2008). Ética empresarial y el desempeño laboral en organizaciones de alta tecnología (OAT). *Revista Venezolana de Gerencia*, 13(43), 417– 441.

Silveira, M. (2014). *El arte de las relaciones personales*. Madrid: Alba.

Tejada, R. (2017) *El clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal docente de la Institución Educativa Mateo Pumacahua Chihuantito de Pongobamba, Distrito de Chinchero Urubamba, Cusco*. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, Perú.

Torralba, R. (2005). *Antropología del cuidar*. Barcelona: Fundación MAFPRE.

Vásquez, E. (2017). *El clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Ciudad Eten, 2016*. Universidad Juan Mejía Baca, Chiclayo, Perú.

Wright, T. y Bonett, D. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, 33: 141-160.

Zupiría, N. (2015). *Relaciones interpersonales, Generalidades*. Bilbao, España: Universidad del país Vasco.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: **Clima organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa San Pedro Santísima Trinidad, Lurín 2018**

Autor: **Blácido Rosado, Alex Norman**

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables
Problema general ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales del personal docente de la Institución Educativa San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín?	**Objetivo general** Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín.	**Hipótesis general** Existe relación positiva entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín.	
Problemas específicos ¿Qué relación existe entre la estructura organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín?	**Objetivos específicos** Determinar la relación que existe entre la estructura organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín.	**Hipótesis específicas** Existe una relación positiva entre la estructura organizacional y las relaciones Interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín.	

Variable 1: Clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Estructura organizacional	Nivel organizativo Distribución defunciones	1 - 5	Ordinal. Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Medianamente de acuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Bajo 20 –47 Medio 48 – 74 Alto 75 - 100
Trabajo en equipo	Participación en equipos de trabajo Condiciones favorables	6 - 10		
Satisfacción laboral	Sistema de recompensa Toma de decisiones	11- 15		
Regulación de conflictos	|Resolución de conflictos	16- 20		

¿Qué relación existe entre el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín? ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín? ¿Qué relación existe entre la regulación de conflictos y las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín?	Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín. Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín. Determinar la relación que existe entre la regulación de conflictos y las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín.	Existe una relación positiva entre el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín. Existe una relación positiva entre la satisfacción laboral y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín. Existe una relación positiva entre la regulación de conflictos y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín.	**Variable 2: Relaciones interpersonales** Dimensiones: Habilidades comunicativas; Compromiso organizacional; Tipo de liderazgo Indicadores: Comunicación asertiva; Comunicación empática; Liderazgo autocrático Ítems: 1 - 7; 8 - 13; 14 - 20 Escala y valores: Ordinal. Totalmente en desacuerdo (1); En desacuerdo (2); Indeciso (3); De acuerdo (4); Totalmente de acuerdo (5) Niveles y rangos: Bajo 20 – 47; Medio 48 – 74; Alto 75 - 100

Anexo 2: Instrumento 1

Cuestionario de la variable clima organizacional

Estimad@ Docente: La presente encuesta tiene como propósito diagnosticar el nivel de relaciones interpersonales que existe en esta institución educativa. Motivo por el cual le solicitamos, que teniendo en cuenta los enunciados, marque lo que describa su actuación.

SEXO: (F) (M) NIVEL: EDAD:

Por favor, siga Ud. Las siguientes instrucciones:

1. Lea detenidamente los enunciados.

2. Conteste todos los enunciados.

3. Marque con un aspa **(x)** solamente en uno de los cuadros de cada enunciado.

Opciones de calificación:

Totalmente de acuerdo	TA
De acuerdo	DA
Medianamente de acuerdo	MA
En desacuerdo	ED
Totalmente en desacuerdo	TD

D.1 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	TD	ED	MA	DA	TA
1. Considero que la organización de la institución es efectiva.					
2. Los objetivos de la organización buscan la eficacia y eficiencia.					
3. Considero que la distribución de los roles permite una mejora en la gestión educativa.					
4. La distribución de las funciones considera las potencialidades y capacidades del trabajador.					
5. Existe una buena relación interpersonal dentro de la organización.					

D.2 SATISFACCIÓN LABORAL	TD	ED	MA	DA	TA
6. Los docentes participan de manera activa y dinámica en los equipos de trabajo.					
7. Los equipos de trabajo se organizan por motivación individual.					
8. Existe cohesión o unión en los equipos de trabajo.					
9. Considero que los roles asignados se cumplen con responsabilidad.					

10. Considero que existe una motivación adicional cuando trabajo en equipo.					

D.3 TRABAJO EN EQUIPO	TD	ED	MA	DA	TA
11. Considero que las condiciones laborales son las adecuadas.					
12. Soy reconocido cuando desarrollo una acción positiva.					
13. Me siento satisfecho con mi labor en la II.EE.					
14. He recibido reconocimiento o estímulos por la labor que desempeño.					
15. Me siento feliz en mi ambiente de trabajo.					

D.4 REGULACIÓN DE CONFLICTOS	TD	ED	MA	DA	TA
16. La toma de decisiones es oportuna					
17. Se resuelve adecuadamente los problemas					
18. Considero que se toma decisiones de acuerdo al Contexto.					
19. Se interviene oportunamente ante un conflicto					
20. Considero que no existen problemas dentro de la II.EE.					

Anexo 3: Instrumento 2

Cuestionario de la variable relaciones interpersonales

Estimad@ Docente: La presente encuesta tiene como propósito diagnosticar el nivel de relaciones interpersonales que existe en esta institución educativa. Motivo por el cual le solicitamos, que teniendo en cuenta los enunciados, marque lo que describa su actuación.

SEXO: (F) (M) NIVEL: EDAD:

Por favor, siga Ud. Las siguientes instrucciones:

1. Lea detenidamente los enunciados.

2. Conteste todos los enunciados.

3. Marque con un aspa **(x)** solamente en uno de los cuadros de cada enunciado.

Opciones de calificación:

Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Indeciso	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

Nº	ITEMS	OPCIONES				
		Totalmente de acuerdo 5	D acuerdo 4	Indecis 3	En desacuerdo 2	Totalmente en desacuerdo 1
	D.1 HABILIDADES COMUNICATIVAS					
21.	Defiende y reclama sus derechos en forma adecuada					
22.	Respeta la opinión de sus colegas.					
23.	Elogia y dice cosas positivas de los demás colegas.					
24.	Demuestra preocupación por entender los problemas y emociones de los demás colegas.					
25.	Ayuda a los colegas que tienen problemas					
26.	Demuestra apertura de escucha con sus compañeros					
27.	Mantiene una comunicación horizontal con las personas que interactúa					
	D.2 COMPROMISO ORGANIZACIONAL					
28.	Realiza la planificación de las actividades técnicas y pedagógicas en forma colegiada.					
29.	Practica y promueve la responsabilidad, como parte del compromiso con la educación y la I.E.Pq.					

30.	Toma iniciativa y participa de los proyectos de innovación y planes de mejora que se puede implementar en la I.E.P.q.					
31.	Muestra predisposición para participaren el trabajo en equipo.					
32.	Participa en las actividades extracurriculares y de Proyección social y otras que organiza la institución.					
33.	Demuestra capacidad en identificar las capacidades de sus compañeros y las integra en el trabajo en equipo.					
34.	Se esfuerza por establecer relaciones positivas con sus superiores y compañeros.					

Nº	ITEMS	OPCIONES				
		Totalmente de acuerdo 5	D acuerdo 4	Indecis 3	En desacuerdo 2	Totalmente desacuerdo 1
	D.3 TIPO DE LIDERAZGO					
35.	Interactúa con los demás demostrando respeto y Aceptación de las diferencias individuales, étnicas, sociales y lingüística.					
36.	Practica la democracia para la toma de decisiones, promoviendo la participación y consenso de sus demás colegas.					
37.	Actúa con integridad ante cualquier situación, sea positiva o negativa.					
38.	Pregona y educa con el ejemplo					
39.	Practica la puntualidad, la responsabilidad y el orden en Todos los actos de su vida personal y profesional.					
40.	Desarrolla buenas relaciones humanas que enriquezcan la convivencia pacífica fortaleciendo su imagen docente					

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 4: Confiabilidad

Confiabilidad del clima organizacional

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEMS1	66,15	287,082	,577	,942
ITEMS2	65,75	286,618	,625	,941
ITEMS3	65,80	285,747	,686	,940
ITEMS4	65,60	289,937	,561	,942
ITEMS5	66,15	284,871	,756	,939
ITEMS6	65,55	284,155	,721	,939
ITEMS7	66,30	293,379	,508	,943
ITEMS8	65,80	293,011	,604	,941
ITEMS9	65,70	284,747	,799	,938
ITEMS10	66,10	282,937	,796	,938
ITEMS11	66,15	288,766	,634	,941
ITEMS12	66,00	286,947	,662	,940
ITEMS13	65,25	283,145	,790	,938
ITEMS14	65,85	295,713	,489	,943
ITEMS15	65,65	283,818	,741	,939
ITEMS16	65,70	297,379	,472	,943
ITEMS17	66,20	281,116	,752	,939
ITEMS18	65,80	285,747	,686	,940
ITEMS19	65,75	284,303	,807	,938
ITEMS20	66,40	298,147	,449	,944

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	20

Confiabilidad de las relaciones interpersonales

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEMS21	79,25	319,461	,690	,965
ITEMS22	78,70	321,484	,674	,966
ITEMS23	79,00	326,105	,737	,965
ITEMS24	78,65	332,239	,566	,967
ITEMS25	78,80	315,853	,867	,963
ITEMS26	78,70	326,537	,633	,966
ITEMS27	79,05	314,576	,757	,965
ITEMS28	78,60	319,726	,705	,965
ITEMS29	78,70	315,168	,862	,963
ITEMS30	79,25	316,092	,798	,964
ITEMS31	78,95	306,471	,835	,964
ITEMS32	78,60	320,042	,698	,965
ITEMS33	78,90	317,253	,861	,963
ITEMS34	78,55	324,892	,660	,966
ITEMS35	78,60	313,937	,879	,963
ITEMS36	78,55	324,576	,668	,966
ITEMS37	78,90	312,305	,769	,965
ITEMS38	78,65	320,134	,700	,965
ITEMS39	78,75	315,987	,851	,964
ITEMS40	78,90	304,832	,906	,963

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,966	20

Anexo 5: Juicio de expertos

Universidad Católica Sedes Sapientiae- Lima

Escuela de Postgrado

FICHA DE VALIDACIÓN
(JUICIO DE EXPERTOS)

Maestristas: Br. YONY MARCELINO MALVAS ROJAS
Br. GILMAR JHON ARCE BALTAZAR

Instrumento: CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES.

Observación: _____.

CRITERIOS	INDICADORES	DEFICIENTE				MALO					REGULAR			BUENO				MUY BUENO			
		0 - 5	6 - 10	11 - 15	16 - 20	21 - 25	26 - 30	31 - 35	36 - 40	41 - 45	46 - 50	51 - 55	56 - 60	61 - 65	66 - 70	71 - 75	76 - 80	81 - 85	86 - 90	91 - 95	96 - 100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible																		X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado de acuerdo a las variables de estudio																		X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado a las necesidad de información																		X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																		X		
5. EFICIENCIA	Comprende los aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente																		X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las variables																		X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnico-científicos.																		X		
8. COHERENCIA	Guarda coherencia entre las variables y los indicadores																		X		
9. METODOLOGÍA	Responde a los propósitos del estudio																		X		
10. PERTINENCIA	Evidencia utilidad para la investigación																		X		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90 %

Lugar y Fecha: HUARI ; 14 , de JULIO de 2013 .

Apellidos y nombres del experto: **Mg** (X) **Dr.** ( ) OSCAR MELANIO DAVILA ROJAS

DNI N° 10379965 Teléfono: 990339847

Firma del Experto Informante

Universidad Católica Sedes Sapientiae- Lima

Escuela de Postgrado

FICHA DE VALIDACIÓN
(JUICIO DE EXPERTOS)

Maestristas: Br. YONY MARCELINO MALVAS ROJAS
Br. GILMAR JHON ARCE BALTAZAR

Instrumento: CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES.

Observación: _____.

CRITERIOS	INDICADORES	DEFICIENTE				MALO					REGULAR				BUENO				MUY BUENO			
		0 - 5	6 - 10	11 - 15	16 - 20	21 - 25	26 - 30	31 - 35	36 - 40	41 - 45	46 - 50	51 - 55	56 - 60	61 - 65	66 - 70	71 - 75	76 - 80	81 - 85	86 - 90	91 - 95	96 - 100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible																	X			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado de acuerdo a las variables de estudio																	X			
3. ACTUALIDAD	Adecuado a las necesidad de información																	X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																	X			
5. EFICIENCIA	Comprende los aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente																	X			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las variables																	X			
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnico-científicos.																	X			
8. COHERENCIA	Guarda conerencia entre las variables y los indicadores																	X			
9. METODOLOGÍA	Responde a los propósitos del estudio																	X			
10. PERTINENCIA	Evidencia utilidad para la investigación																	X			

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es factible

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85 %

Lugar y Fecha: Huari ; 13 , de Julio de 2013.

Apellidos y nombres del experto: **Mg** ( ) **Dr.** (X) LASTARRIA ZAPATA, José Alejandro

DNI N° 00121782 Teléfono: (c) 993508337.

Firma del Experto Informante

A01239170

Universidad Católica Sedes Sapientiae- Lima

Escuela de Postgrado

FICHA DE VALIDACIÓN

(JUICIO DE EXPERTOS)

Maestristas: Br. YONY MARCELINO MALVAS ROJAS
Br. GILMAR JHON ARCE BALTAZAR

Instrumento: CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES.

Observación: _____.

CRITERIOS	INDICADORES	DEFICIENTE				MALO					REGULAR			BUENO				MUY BUENO			
		0 - 5	6 - 10	11 - 15	16 - 20	21 - 25	26 - 30	31 - 35	36 - 40	41 - 45	46 - 50	51 - 55	56 - 60	61 - 65	66 - 70	71 - 75	76 - 80	81 - 85	86 - 90	91 - 95	96 -100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible																	X			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado de acuerdo a las variables de estudio																	X			
3. ACTUALIDAD	Adecuado a las necesidad de información																	X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																	X			
5. EFICIENCIA	Comprende los aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente																	X			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las variables																	X			
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnico-científicos.																	X			
8. COHERENCIA	Guarda coherencia entre las variables y los indicadores																	X			
9. METODOLOGÍA	Responde a los propósitos del estudio																	X			
10. PERTINENCIA	Evidencia utilidad para la investigación																	X			

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 83 %

Lugar y Fecha: Huari ; 15 , de Julio de 2013.

Apellidos y nombres del experto: **Mg** (X) **Dr.** ( ) VERDE ESPINOZA Flormila Beatriz

DNI N° 06151830 Teléfono: 975021409

Flormila Verde

Firma del Experto Informante

ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
Mención: Administración Educativa

FICHA DE VALIDACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y Nombres del informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autora del Instrumento
Yoche Cuenca Eduardo Javier	JEFE SEE - IPEN HERE	CUESTIONARIO DE RELACIONES INTERPERSONALES	• Br. Vásquez Donada Janet Erika

Título del trabajo de investigación:
RELACIONES INTERPERSONALES Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA. CHEPÉN, 2017

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en calidad y cantidad					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar las manifestaciones de la autoestima					X
CONSISTENCIA	Basados en los aspectos teóricos científicos					X
COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores e índices					X
METODOLOGÍA	La estrategia permite evaluar el desarrollo de la autoestima					X

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:

Trujillo 04/12/17	41645161		948669959
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
Mención: Administración Educativa

FICHA DE VALIDACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y Nombres del informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autora del Instrumento
Yoque Cuenco Fernando Javier	Jefe SGE Docente Nombrado	CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL	• Br. Vásquez Donada Janet Erika

Título del trabajo de investigación:
RELACIONES INTERPERSONALES Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, CHEPÉN, 2017

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en calidad y cantidad					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar las manifestaciones de la autoestima					X
CONSISTENCIA	Basados en los aspectos teóricos científicos					X
COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores e índices					X
METODOLOGÍA	La estrategia permite evaluar el desarrollo de la autoestima					X

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:

Trujillo 04/12/17	41645161		948669959
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
Mención: Administración Educativa

FICHA DE VALIDACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autora del Instrumento
Zapata Ortiz, Roberto Carlos	Sub Director de la ISEP. "Libertad"	CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL	• Br. Vásquez Donada Janet Erika
Título del trabajo de investigación: RELACIONES INTERPERSONALES Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA. CHEPÉN, 2017			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado				X	
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnologia					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en calidad y cantidad				X	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar las manifestaciones de la autoestima				X	
CONSISTENCIA	Basados en los aspectos teóricos cientificos				X	
COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores e indices					X
METODOLOGÍA	La estrategia permite evaluar el desarrollo de la autoestima					X

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: El instrumento es adecuado, para evaluar la motivación laboral.

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: Muy bueno

Chepén, 22 de noviembre del 2018	19221934	Mg. Roberto Carlos Zapata Ortiz DIRECTOR	949677477
Lugar y Fecha	**DNI**	**Firma del Experto**	**Teléfono**

ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
Mención: Administración Educativa

FICHA DE VALIDACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autora del Instrumento
Zapata Ortiz, Roberto Carlos	Sub Director de la ISEP. "Libertad"	CUESTIONARIO DE RELACIONES INTERPERSONALES	• Br. Vásquez Donada Janet Erika
Título del trabajo de investigación: RELACIONES INTERPERSONALES Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA. CHEPÉN, 2017			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnologia				X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en calidad y cantidad					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar las manifestaciones de la autoestima					X
CONSISTENCIA	Basados en los aspectos teóricos cientificos				X	
COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores e indices				X	
METODOLOGÍA	La estrategia permite evaluar el desarrollo de la autoestima				X	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Los ítems considerados en el instrumento son válidos para evaluar las Relaciones Interpersonal, en los docentes de EBR.

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: Muy bueno

Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono
Chepén, 22 de noviembre del 2018	19221934	Mg. Roberto Carlos Zapata Ortiz DIRECTOR	949677477

ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
Mención: Administración Educativa

FICHA DE VALIDACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autora del Instrumento
ELÍAS DÁVILA, Yrma Ysela	Directora de la I.E.I. N° 1745 "María y Jesús" de Ciudad de Dios	CUESTIONARIO DE RELACIONES INTERPERSONALES	• Br. Vásquez Donada Janet Erika
Título del trabajo de investigación: RELACIONES INTERPERSONALES Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA. CHEPÉN, 2017			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en calidad y cantidad				X	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar las manifestaciones de la autoestima					X
CONSISTENCIA	Basados en los aspectos teóricos científicos					X
COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores e índices					X
METODOLOGÍA	La estrategia permite evaluar el desarrollo de la autoestima					X

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:

Ciudad de Dios, 20 de noviembre del 2018	19221564	Mg. Yrma Ysela Elías Dávila DIRECTORA CMP N° 19192215	929666367
Lugar y Fecha	**DNI**	**Firma del Experto**	**Teléfono**

ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
Mención: Administración Educativa

FICHA DE VALIDACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autora del Instrumento
QUISPE QUISPE, Roberto Wilfredo	Director de la I.E. "Cristo Rey" de Pacangulla	CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL	• Br. Vásquez Donada Janet Erika
Título del trabajo de investigación: RELACIONES INTERPERSONALES Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA. CHEPÉN, 2017			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnologia					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en calidad y cantidad					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar las manifestaciones de la autoestima				X	
CONSISTENCIA	Basados en los aspectos teóricos cientificos					X
COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores e indices				X	
METODOLOGÍA	La estrategia permite evaluar el desarrollo de la autoestima					X

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:

Chepén, 18 de noviembre del 2017	01308574	Mg. Roberto Wilfredo Quispe Quispe MAESTRO: GESTIÓN EDUCATIVA	952066314
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
Mención: Administración Educativa

FICHA DE VALIDACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autora del Instrumento
QUISPE QUISPE, Roberto Wilfredo	Director de la I.E. "Cristo Rey" de Pacanguilla	CUESTIONARIO DE RELACIONES INTERPERSONALES	• Br. Vásquez Donada Janet Erika
Título del trabajo de investigación: RELACIONES INTERPERSONALES Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA. CHEPÉN, 2017			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnologia				X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en calidad y cantidad					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar las manifestaciones de la autoestima				X	
CONSISTENCIA	Basados en los aspectos teóricos cientificos					X
COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores e indices					X
METODOLOGÍA	La estrategia permite evaluar el desarrollo de la autoestima					X

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:

Chepén, 18 de noviembre del 2017	01308574	Mg. Roberto Wilfredo Quispe Quispe MAESTRO: GESTION EDUCATIVA Firma del Experto	952066314
Lugar y Fecha	DNI		Teléfono

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS RELACIONES INTERPERSONALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: HABILIDADES COMUNICATIVAS	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	Defiende y reclama sus derechos en forma adecuada.	✓		✓		✓		
2	Respeta la opinión de sus colegas.							
3	Elogia y dice cosas positivas de los demás colegas.							
4	Demuestra preocupación por entender los problemas y emociones de los demás colegas.							
5	Ayuda a los colegas que tienen problemas							
6	Demuestra apertura de escucha con sus compañeros.							
7	Mantiene una comunicación horizontal con las personas que interactúa.							
	DIMENSIÓN 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
8	Realiza la planificación de las actividades técnicas y pedagógicas en forma colegiada.	✓		✓		✓		
9	Practica y promueve la responsabilidad, como parte del compromiso con la educación y la I.E.Pq.							
10	Toma iniciativa y participa de los proyectos de innovación y planes de mejora que se puede implementar en la I.E.P.q.							
11	Muestra predisposición para participaren el trabajo en equipo.							
12	Participa en las actividades extracurriculares y de proyección social y otras que organiza la institución.							
13	Demuestra capacidad en identificar las capacidades de sus compañeros y las integra en el trabajo en equipo.							
14	Se esfuerza por establecer relaciones positivas con sus superiores y compañeros.							
	DIMENSIÓN 4: TIPOS DE LIDERAZGO DOCENTE	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
15	Interactúa con los demás demostrando respeto y aceptación de las	✓		✓		✓		

	diferencias individuales, étnicas, sociales y lingüística.							
16	Practica la democracia para la toma de decisiones, promoviendo la participación y consenso de sus demás colegas.							
17	Actúa con integridad ante cualquier situación, sea positiva o negativa.							
18	Pregona y educa con el ejemplo							
19	Practica la puntualidad, la responsabilidad y el orden en Todos los actos de su vida personal y profesional.							
20	Desarrolla buenas relaciones humanas que enriquezcan la convivencia pacífica fortaleciendo su imagen docente.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APLICABLE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: Pérez Pérez Miguel Ángel **DNI:** 07636535

Grado y Especialidad del validador: MAGISTER EN FILOSOFÍA

[1] **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2] **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3] **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho 30 de octubre del 2018

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN CAMPUS LIMA ATE

Mg. Miguel Ángel Pérez Pérez

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	Considero que la organización de la institución es efectiva.	✓		✓		✓		
2	Los objetivos de la organización buscan la eficacia y eficiencia.							
3	Considero que la distribución de los roles permite una mejora en la gestión educativa.							
4	La distribución de las funciones considera las potencialidades y capacidades del trabajador.							
5	Existe una buena relación interpersonal dentro de la organización.							
	DIMENSIÓN 2: TRABAJO EN EQUIPO	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
6	Los docentes participan de manera activa y dinámica en los equipos de trabajo.	✓		✓		✓		
7	Los equipos de trabajo se organizan por motivación individual.							
8	Existe cohesión o unión en los equipos de trabajo.							
9	Considero que los roles asignados se cumplen con responsabilidad.							
10	Considero que existe una motivación adicional cuando trabajo en equipo.							
	DIMENSIÓN 3: SATISFACCIÓN LABORAL	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
11	Considero que las condiciones laborales son las adecuadas.	✓		✓		✓		
12	Soy reconocido cuando desarrollo una acción positiva.							
13	Me siento satisfecho con mi labor en la II.EE							
14	He recibido reconocimiento o estímulos por la labor que desempeño.							
15	Me siento feliz en mi ambiente de trabajo.							
	DIMENSIÓN 4: REGULACIÓN DE CONFLICTOS	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
16	La toma de decisiones es oportuna.	✓		✓		✓		
17	Se resuelve adecuadamente los problemas.							

18	Considero que se toma decisiones de acuerdo al contexto.							
19	Se interviene oportunamente ante un conflicto.							
20	Considero que no existen problemas dentro de la II.EE.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es aplicable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: Pérez Pérez Miguel Ángel **DNI:** 07636335

Grado y Especialidad del validador: MAGISTER EN FILOSOFÍA

[1] **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2] **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3] **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, San Juan de Lurigancho 30 de octubre del 2018

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN CAMPUS SAN JUAN
POSGRADO

Mg. Miguel Ángel Pérez Pérez

Anexo 6: Base de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 18 de 18 variables

	V1	D1	D2	D3	D4	V11	D11	D22	D33	V2	D1V2	D2V2	D3V2	V22	D11V2	D22V2	D33V2	D44	var	var
1	66	19	17	16	14	2	3	2	2	60	21	21	18	2	2	2	2	2		
2	64	16	19	17	12	2	2	3	2	83	30	29	24	3	3	3	2	2		
3	55	13	21	12	9	2	2	3	2	88	29	32	27	3	3	3	3	3		
4	71	17	18	20	16	2	2	2	3	86	29	28	29	3	3	3	3	2		
5	65	16	16	17	16	2	2	2	2	85	26	33	26	3	2	3	3	2		
6	67	15	21	15	16	2	2	3	2	92	34	29	29	3	3	3	3	2		
7	53	16	5	15	17	2	2	1	2	90	32	32	26	3	3	3	3	2		
8	59	15	18	14	12	2	2	2	2	90	29	33	28	3	3	3	3	2		
9	81	22	18	21	20	3	3	2	3	83	31	29	23	3	3	3	2	1		
10	63	17	15	17	14	2	2	2	2	86	31	29	26	3	3	3	3	2		
11	94	21	25	25	23	3	3	3	3	62	28	28	6	2	3	3	1	1		
12	36	10	8	8	10	1	1	1	1	80	28	28	24	3	3	3	2	3		
13	77	20	20	18	19	3	3	3	2	83	31	28	24	3	3	3	2	1		
14	55	15	19	13	8	2	2	3	2	81	28	29	24	3	3	3	2	3		
15	75	21	19	22	13	3	3	3	3	99	34	35	30	3	3	3	3	2		
16	70	16	21	18	15	2	2	3	2	91	30	33	28	3	3	3	3	2		
17	63	17	17	19	10	2	2	2	3	97	33	34	30	3	3	3	3	3		
18	63	14	18	17	14	2	2	2	2	88	28	30	30	3	3	3	3	2		
19	59	15	17	15	12	2	2	2	2	92	33	30	29	3	3	3	3	2		
20	84	20	24	20	20	3	3	3	3	80	28	28	24	3	3	3	2	1		
21	85	23	20	22	20	3	3	3	3	83	25	34	24	3	2	3	2	1		
22	66	17	19	16	14	2	2	3	2	88	29	32	27	3	3	3	3	2		
23	82	22	22	20	18	3	3	3	3	81	26	29	26	3	2	3	3	2		
24	79	20	20	19	20	3	3	3	3	76	30	28	18	3	3	3	2	1		
25	55	12	17	14	12	2	2	2	2	62	22	23	17	2	2	2	2	2		
26	55	13	13	14	15	2	2	2	2	66	23	23	20	2	2	2	2	2		
27	64	17	16	14	17	2	2	2	2	65	22	23	20	2	2	2	2	2		
28	60	13	14	18	15	2	2	2	2	68	25	22	21	2	2	2	2	2		
29	86	19	23	22	22	3	3	3	3	99	35	34	30	3	3	3	3	1		
30	84	23	21	21	19	3	3	3	3	99	35	35	29	3	3	3	3	1		
31	66	16	20	17	13	2	2	3	2	78	28	28	22	3	3	3	2	2		
32	88	17	25	24	22	3	2	3	3	97	33	34	30	3	3	3	3	1		
33	28	5	5	7	11	1	1	1	1	94	35	35	24	3	3	3	2	3		
34	56	13	16	15	12	2	2	2	2	73	27	23	23	2	3	2	2	2		
35	82	20	19	21	22	3	3	3	3	26	9	9	8	1	1	1	1	1		
36	74	18	20	18	18	3	2	3	2	93	35	30	28	3	3	3	3	2		

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 18 de 18 variables

	V1	D1	D2	D3	D4	V11	D11	D22	D33	V2	D1V2	D2V2	D3V2	V22	D11V2	D22V2	D33V2	D44	var	var
37	82	21	22	20	19	3	3	3	3	86	29	28	29	3	3	3	3	1		
38	59	12	19	18	10	2	2	3	2	92	33	29	30	3	3	3	3	3		
39	35	9	9	6	11	1	1	1	1	100	35	35	30	3	3	3	3	3		
40	78	22	20	19	17	3	3	3	3	78	27	27	24	3	3	3	2	2		
41	67	18	17	17	15	2	2	2	2	96	35	32	29	3	3	3	3	2		
42	80	20	20	20	20	3	3	3	3	80	28	28	24	3	3	3	2	1		
43	75	21	16	20	18	3	3	2	3	93	31	32	30	3	3	3	3	2		
44	85	23	23	21	18	3	3	3	3	91	31	32	28	3	3	3	3	2		
45	57	15	16	13	13	2	2	2	2	52	14	14	24	2	1	1	2	2		
46	65	17	17	18	13	2	2	2	2	88	32	27	29	3	3	3	3	2		
47	78	20	20	19	19	3	3	3	3	89	29	34	26	3	3	3	3	1		
48	66	19	17	15	15	2	3	2	2	94	29	35	30	3	3	3	3	2		
49	68	16	20	18	14	2	2	3	2	91	32	31	28	3	3	3	3	2		
50	78	22	18	19	19	3	3	2	3	89	32	30	27	3	3	3	3	1		
51	78	23	18	20	17	3	3	2	3	77	28	25	24	3	3	2	2	2		
52	100	25	25	25	25	3	3	3	3	100	35	35	30	3	3	3	3	1		
53	95	24	25	23	23	3	3	3	3	97	32	35	30	3	3	3	3	1		
54	81	22	23	18	18	3	3	3	2	95	32	34	29	3	3	3	3	2		
55	71	19	20	17	15	2	3	3	2	80	28	28	24	3	3	3	2	2		
56	64	18	15	17	14	2	2	2	2	89	33	28	28	3	3	3	3	2		
57	62	18	16	14	14	2	2	2	2	77	27	27	23	3	3	3	2	2		
58	71	18	19	18	16	2	2	3	2	90	29	32	29	3	3	3	3	2		
59	52	20	11	11	10	2	3	1	1	83	28	29	26	3	3	3	3	3		
60	92	23	24	23	22	3	3	3	3	98	33	35	30	3	3	3	3	1		
61	94	25	24	22	23	3	3	3	3	94	32	35	27	3	3	3	3	1		
62	79	18	22	20	19	3	2	3	3	98	35	34	29	3	3	3	3	1		
63	67	17	20	15	15	2	2	3	2	98	34	35	29	3	3	3	3	2		
64	70	18	18	16	18	2	2	2	2	93	32	32	29	3	3	3	3	2		
65	68	17	19	16	16	2	2	3	2	97	35	32	30	3	3	3	3	2		

Anexo 7: Carta de Presentación

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO **Escuela de Posgrado**

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 21 de agosto de 2018

Carta P.470 – 2018 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)
RAYMI MENDOZA AMADEO
SAN PEDRO SANTÍSIMA TRINIDAD

Atención:

PROMOTOR - DIRECTOR GENERAL

Asunto: Carta de Presentación del estudiante ALEX NORMAN BLÁCIDO ROSADO

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ALEX NORMAN BLÁCIDO ROSADO** identificado(a) con DNI N.°**10442394** y código de matrícula N.°**6000033886**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO SAN PEDRO SANTÍSIMA TRINIDAD DE LURÍN

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO JEFE CAMPUS LIMA ESTE POSGRADO

Dr. Raúl Delgado Arenas

Jefe de Unidad

ESCUELA DE POSGRADO

FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

Anexo 8: Dictamen final

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dictamen Final

Vista la Tesis:

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO SAN PEDRO SANTISIMA TRINIDAD, LURÍN 2018"

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del graduando(a):

BLÁCIDO ROSADO, ALEX NORMAN

Considerando:

Que, se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO 2013 con RD Nº 3902-2013/EPG-UCV, se DECLARA:

Que, la presente Tesis se encuentra autorizada con las condiciones mínimas para ser sustentada, previa Resolución que le ordene la Unidad de Posgrado; asimismo, durante la sustentación el Jurado Calificador evaluará la defensa de la tesis, así como el documento respectivamente; indicando las observaciones a ser subsanadas en un tiempo determinado.

Comuníquese y archívese.

Lima, 30 de octubre del 2018

Mg. Miguel Ángel Pérez Pérez

Mg. Noemì Julca Vera

Anexo 9: Acta de originalidad

UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1

Yo, Miguel Ángel Pérez Pérez, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada:
"Clima organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes de la *Institución Educativa San Pedro Santísima Trinidad, Lurín 2018*", *del estudiante* Alex Norman Blácido Rosado, constato que la investigación tiene un índice de similitud del 12 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, octubre del 2018

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN CAMPUS LIMA ESTE POSGRADO

.....

Miguel Ángel Pérez Pérez

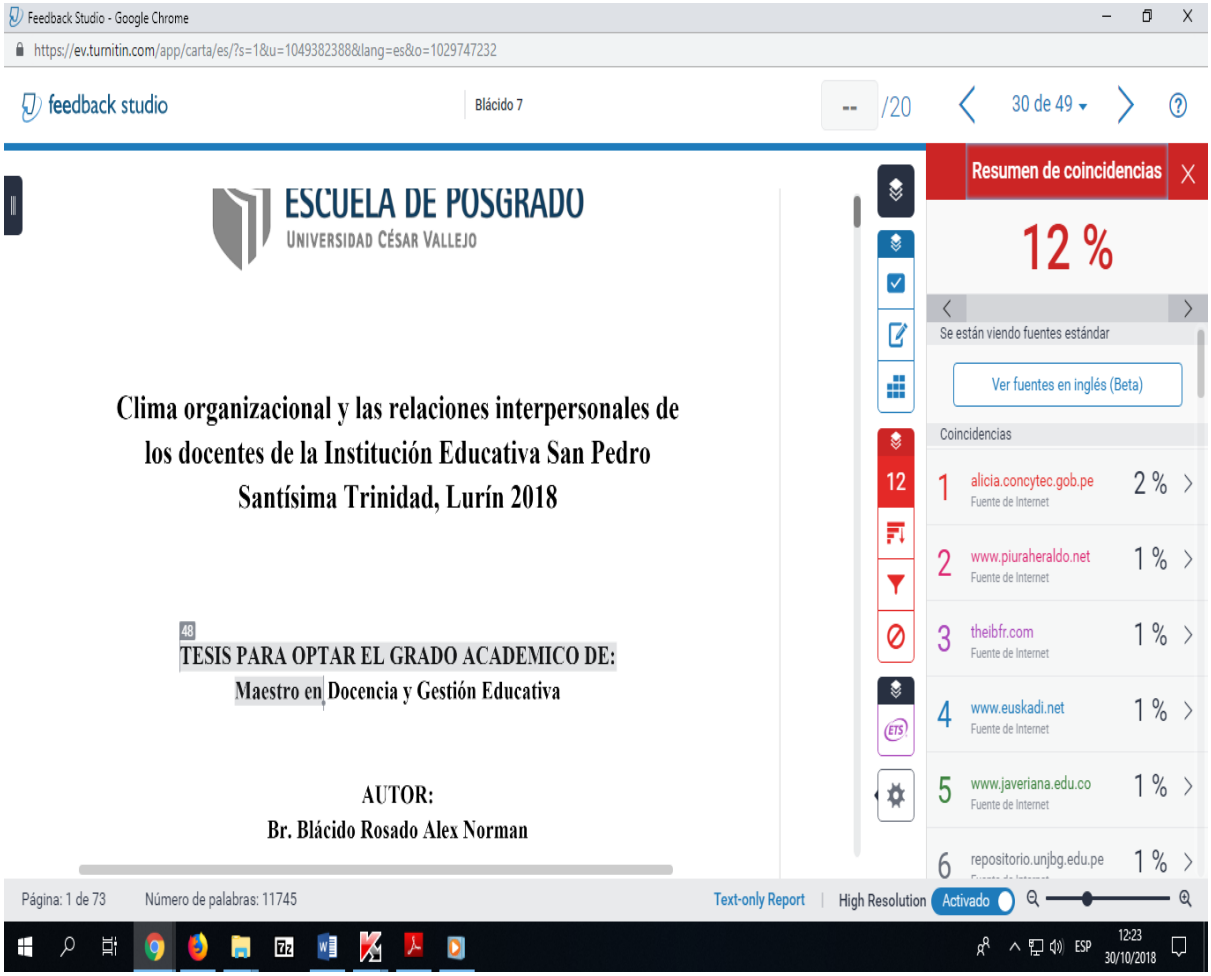
DNI N° 07636535

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO PERÚ

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN UCV TRUJILLO

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación

Anexo 10: Resultados del Turnitin



Anexo 11: Constancia de autorización

UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 30 -10-2018 Página : 1 de 1

Yo Alex Norman Blácido Rosado, identificado con DNI N° 10442394, egresado de la Escuela Profesional de Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Clima organizacional y las Relaciones Interpersonales de los docentes del colegio San Pedro Santísima Trinidad, Lurín 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (http://repositorio.ucv.edu.pe/), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Alex Norman Blácido Rosado
DNI: 10442394

FECHA: 30 de octubre del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC		Vicerrectorado de Investigación

Anexo 12: Autorización de la versión Final del Trabajo de Investigación

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ALEX NORMAN BLÁCIDO ROSADO

INFORME TÍTULADO:

"Clima organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa San Pedro Santísima Trinidad, Lurín 2018",

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestro en educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

SUSTENTADO EN FECHA: 06 de noviembre del 2018

NOTA: 15

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN
CAMPUS LIMA ESTE
POSGRADO

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

Anexo: ARTÍCULO CIENTÍFICO

Clima organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa San Pedro Santísima Trinidad, Lurín 2018.

Autor
Nombre: Alex Norman Blácido Rosado
Correo: alex_byd@hotmail.com
Afiliación Institucional: Docentes de la Institución Educativa San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín.

Resumen:

La presente investigación titulada, "El clima organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución educativa San Pedro Santísima Trinidad, Lurín 2018", tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los docentes, siendo un problema que es descuidado por los directivos, repercutiendo en la convivencia institucional; y surge además como respuesta a la problemática de la institución educativa descrita.

La investigación obedece a un enfoque cuantitativo, tipo básico y diseño no experimental, correlacional de corte transversal, habiéndose utilizando cuestionarios como instrumentos de recolección de datos que se aplicó a una muestra de 65 docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín y se utilizó el coeficiente rho Spearman para la contratación de la hipótesis.

El estudio tuvo como conclusión: Se determinó que existe una relación positiva entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes del colegio San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín; habiéndose obtenido un rho de Spearman=0,115

Palabras clave: Clima organizacional, relaciones interpersonales, comunicación, conflictos, equipo y liderazgo.

ABSTRACT:

This research entitled, "The organizational climate and interpersonal relationships of teachers of the parish educational institution San Pedro Santísima Trinidad, Lurín 2018", aimed to determine the relationship between the organizational climate and interpersonal relationships in teachers, being a problem that is neglected by managers, having an impact on institutional coexistence; and also emerges as a response to the problem of the educational institution described.

The research is based on a quantitative approach, basic type and non-experimental, cross-sectional correlational design, using questionnaires as data collection instruments that were applied to a sample of 65 teachers from the Parish Educational Institution San Pedro Santísima Trinidad of the district of Lurín and the rho Spearman coefficient was used for the hiring of the hypothesis.

The study following conclusion was reached: It was determined that there is a positive relationship between the organizational climate and the interpersonal relationships of the teachers of the Parish Educational Institution San Pedro Santísima Trinidad of the district of Lurín; having obtained a Spearman rho = 0,115.

Keywords: Organizational climate, interpersonal relationships, communication, conflicts, equipment. Leadership.

INTRODUCCIÓN:

Se ha encontrado problemas a nivel internacional y nacional sobre el ámbito educativo, y este problema es aún más notorio en Perú, lo cual nos lleva a plantearnos los siguientes problemas de investigación. (1) ¿Qué relación existe entre la estructura organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución educativa San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín? (2) ¿Qué relación existe entre el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución educativa San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín? (3) ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución educativa San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín? (4) ¿Qué relación existe entre la regulación de conflictos y las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución educativa San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín? Para resolver tal problema se pretende realizar los siguientes objetivos: Objetivos de la Investigación: (1) Determinar la relación que existe entre la estructura organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución educativa San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín. (2) Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución educativa San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín. (3) Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución educativa San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín. (4) Determinar la relación que existe entre la regulación de conflictos y las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución educativa San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín.Todos los problemas y la solución se desarrollarán en los docentes de la Institución educativa San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín año 2018. Además, se encontraron algunos trabajos previos que enriquecen el estudio de estas variables y nos dan una visión más clara de cómo estas funcionan. Por ejemplo, se encontraron hallazgos notables de otros investigadores como el de Rodríguez (2017) realizó la tesis: Las relaciones interpersonales y el comportamiento organizacional en los docentes, en la Universidad de Ambato, Ecuador. Tuvo como objetivo determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el comportamiento organizacional, y se fundamenta en la teoría de Robbins y Chiavenato. De tipo básico y diseño no experimental, correlacional, y utilizó cuestionarios que se aplicó y en la prueba de hipótesis utilizó el rho de Spearman = 0,123, llegando a las siguientes conclusiones: Las relaciones interpersonales se relaciona de manera directa con el comportamiento organizacional en los docentes. Existe una relación directa entre Las relaciones interpersonales y el comportamiento individual en los docentes. Existe una relación directa entre Las relaciones interpersonales y el comportamiento grupal en los docentes. Las relaciones interpersonales se relacionan directamente con la estructura organizacional en los docentes. También Espinosa (2014) realizó la tesis: Análisis del grado de relación entre las relaciones interpersonales y el clima percibido por los miembros de la comunidad académica de la institución educativa Omaira Sánchez Garzón, realizada en la Universidad Ean de Cartagena, Colombia. Tuvo como objetivo analizar el nivel de correlación de las relaciones interpersonales y el clima organizacional; y se basó en los planteamientos teóricos de Silveira (2012) y Robbins (2010). De tipo básico y diseño correlacional, con una muestra de 60 agentes educativos, y aplicó cuestionarios, utilizando el rho de Spearman con un valor de 0,432, y

concluyó: Las relaciones interpersonales se relaciona directa y significativamente con el clima organizacional en la comunidad educativa de una Institución Educativa en Colombia. Por otro lado, para aumentar las luces del comportamiento de estas variables se buscó teorías relacionas con el tema, Tejada (2017) en la tesis titulada: El clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal docente de la Institución Educativa Mateo Pumacahua Chihuantito de Pongobamba, Distrito de Chinchero Urubamba, Cusco, en la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, Perú. Tuvo como objetivo: determinar el nivel de relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales entre los docentes, basándose en la teoría de Robbins en sus dos variables De tipo descriptivo, diseño no experimental; con una muestra de 38 docentes, y se aplicó cuestionarios con la escala de Likert, llegando a la siguiente conclusión: existe relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes, con un r de Pearson = 0,860. El estudio tiene como aporte sus dos variables de manera directa; así como la metodología utilizada, de la misma manera los cuestionarios para la recolección de datos, que permitió poder determinar el grado de relación entre las variables. Asimismo, Salcedo y Condori (2014) realizaron la tesis para medir el grado de relación entre las relaciones Interpersonales y clima organizacional de los docentes de una Institución educativa de Chorrillos, en la Universidad César Vallejo; fundamentándose en los planteamientos de Robbins (210) y Silveira) (2012). De tipo sustantivo y diseño no experimental de corte transversal, habiendo utilizado cuestionarios tipo Likert con una muestra comprendida por 112 docente y llegaron a la siguiente conclusión: Las relaciones interpersonales Existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la Institución Educativa N° 6094 Santa Ros de Chorrillos, habiéndose obtenido una rho de Spearman = 0,796. El estudio aportó con sus dos variables, teoría y con el tipo y diseño de investigación, asimismo, utilizó cuestionarios con la escala de Likert y la prueba rho de Spearman para la prueba de hipótesis.

METODOLOGÍA:

Según su finalidad, la investigación es de tipo básica pues incrementa el conocimiento de los fundamentos teóricos sobre la relación entre clima organizacional y relaciones interpersonales. El diseño de investigación fue no experimental, correlacional de corte transversal, no experimental, porque no existe manipulación de variables, correlacional porque mide el grado de relación de las variables y de corte transversal. La recolección de datos se realiza en un solo momento. La población está conformada por 65 docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín: La muestra fue censal, es decir se tomó del 100% de la población y el instrumento utilizado para medir ambas variables fue el cuestionario.

RESULTADOS:

Tabla 01

Tabla cruzada: Clima organizacional y relaciones interpersonales

		Relaciones interpersonales			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Clima organizacional	Bajo	0	0	3	3
		0,0%	0,0%	4,6%	4,6%
	Medio	0	7	28	35
		0,0%	10,8%	43,1%	53,8%
	Ato	1	1	25	27
		1,5%	1,5%	38,5%	41,5%
Total		1	8	56	65
		1,5%	12,3%	86,2%	100,0%

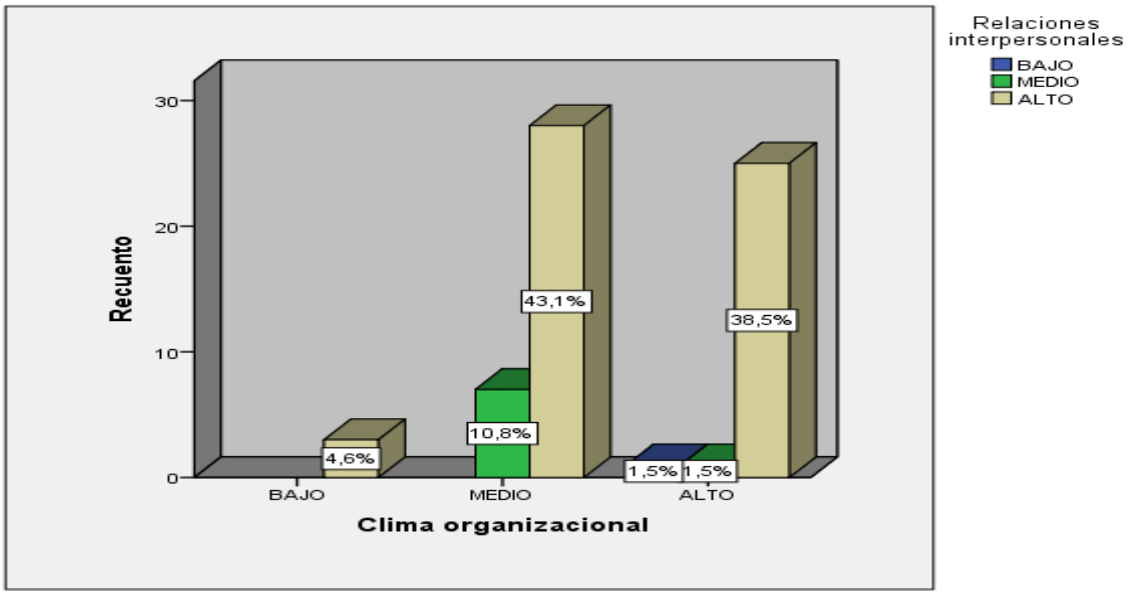


Figura 1. Relación entre clima organizacional y relaciones interpersonales

Descripción: En la figura 1 se observa que, de los docentes que presentan un clima organizacional bajo en la variable clima organizacional, el 4,6% presenta un nivel alto en la variable relaciones interpersonales; asimismo, de los docentes que presentan un clima organizacional medio en la variable clima organizacional, el 10,8% presenta un nivel medio y el 43,1% un nivel alto en la variable relaciones interpersonales; de la misma manera, de los docentes que presentan un nivel alto en la variable clima organizacional, el 1,5% presenta un nivel bajo, el 1,5% un nivel medio y el 38,5% un nivel alto en la variable relaciones interpersonales.

Pruebas de Hipótesis: En la prueba de hipótesis se usó un nivel de significancia de .05 y la prueba estadística utilizada fue el Rho de Spearman.

Hipótesis de investigación 1:

H0: El Clima Organizacional no se relacionan significativamente con las Relaciones Interpersonales de los docentes de la Institución educativa San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín, 2018.

Ha: El Clima organizacional se relaciona significativamente con la variable Relaciones interpersonales de los docentes de la Institución educativa San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín, 2018.

Hipótesis específica 1:

Ho No existe relación positiva entre la estructura organizacional y las relaciones Interpersonales de los docentes de la Institución educativa San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín.

Ha Existe relación positiva entre la estructura organizacional y las relaciones Interpersonales de los docentes de la Institución educativa San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín.

Tabla 02

Correlación entre la estructura organizacional y las relaciones Interpersonales

			Relaciones interpersonales	Estructura organizacional
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000	,045
		Sig. (bilateral)	.	,723
		N	65	65
	Estructura organizacional	Coeficiente de correlación	,045	1,000
		Sig. (bilateral)	,723	.
		N	65	65

Los resultados de la tabla 02 permite observar que, la estructura organizacional se relaciona positivamente con la variable relaciones interpersonales, según el coeficiente Rho Spearman = 0,045; indicando que existe una relación muy baja, y se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto: Existe relación positiva entre la estructura organizacional y las relaciones Interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín.

Hipótesis específica 2

Ho No existe relación positiva entre el trabajo en equipo y las relaciones Interpersonales de los docentes de Institución educativa San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín.

Ha Existe relación positiva entre el trabajo en equipo y las relaciones Interpersonales de los docentes de la Institución educativa San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín.

Tabla 03

Correlación entre el trabajo en equipo y las relaciones Interpersonales

			Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000	,205
		Sig. (bilateral)	.	,102
		N	65	65
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,205	1,000
		Sig. (bilateral)	,102	.
		N	65	65

Los resultados de la tabla 03 permite observar que, el trabajo en equipo se relaciona positivamente con la variable relaciones interpersonales, según el coeficiente Rho Spearman = 0,205; indicando que existe una relación baja, y se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto: Existe relación positiva entre el trabajo en equipo y las relaciones Interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín.

Hipótesis específica 3

Ho No existe relación positiva entre la satisfacción laboral y las relaciones Interpersonales de los docentes de la Institución educativa San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín.

Ha Existe relación positiva entre la satisfacción laboral y las relaciones Interpersonales de los docentes de la Institución educativa San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín.

Tabla 04

Correlación entre la satisfacción laboral y las relaciones Interpersonales

			Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000	,093
		Sig. (bilateral)	.	,460
		N	65	65
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,093	1,000
		Sig. (bilateral)	,460	.
		N	65	65

Los resultados de la tabla 23 permite observar que, la satisfacción laboral se relaciona positivamente con la variable relaciones interpersonales, según el coeficiente Rho Spearman = 0,093; indicando que existe una relación muy baja, y se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto: Existe relación positiva entre satisfacción laboral y las relaciones Interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín.

Hipótesis específica 4

Ho No existe relación positiva entre la regulación de conflictos y las relaciones Interpersonales de los docentes del colegio San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín.

Ha Existe relación positiva entre la regulación de conflictos y las relaciones Interpersonales de los docentes del colegio San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín.

Tabla 05

Correlación entre la regulación de conflictos y las relaciones Interpersonales

			Relaciones interpersonales	Regulación de conflictos
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000	,028
		Sig. (bilateral)	.	,822
		N	65	65
	Regulación de conflictos	Coeficiente de correlación	,028	1,000
		Sig. (bilateral)	,822	.
		N	65	65

Los resultados de la tabla 24 permite observar que, la regulación de conflictos se relaciona positivamente con la variable relaciones interpersonales, según el coeficiente Rho Spearman = 0,028, indicando que existe una relación muy baja, y se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto: Existe relación positiva entre la regulación de conflictos y las relaciones Interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín.

DISCUSIÓN:

Con respecto la hipótesis general en la relación del clima organizacional y las relaciones interpersonales, se obtuvo un rho de Spearman=0,115, y de determina que existe una relación positiva entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín, que tiene semejanza con la investigación de Villadiego (2017) *Análisis del clima organizacional, desempeño laboral y relaciones interpersonales,* que concluye: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral con las relaciones interpersonales, y de Espinosa (2014) *Análisis del grado de relación entre las relaciones interpersonales y el clima percibido por los miembros de la comunidad académica de la institución educativa Omaira Sánchez Garzón* que concluyó: existe una relación directa y significativa entre las relaciones interpersonales y clima organizacional de acuerdo a la percepción de los integrantes de la comunidad educativa de una Institución Educativa en Colombia; así como con el estudio de Salcedo y Condori(2014): Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el clima organizacional según los docentes}.

También, con respecto la hipótesis específica 1, en la relación de la estructura organizacional y las relaciones interpersonales, se obtuvo un rho de Spearman=0,045, con

una relación muy baja, y se determina que existe una relación positiva entre la estructura organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín: y tiene semejanza con el estudio de Rodríguez (2017) *Las relaciones interpersonales y el comportamiento organizacional en los docentes*, que concluye: Existe una relación directa entre las relaciones interpersonales y la estructura organizacional en los docentes.

Asimismo, con respecto la hipótesis específica 2, en la relación del trabajo en equipo y las relaciones interpersonales, se obtuvo un rho de Spearman=0,205, con una relación baja, y determina que existe una relación positiva entre el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín. y se diferencia con la investigación realizada por Chávez. (2013) *Influencia de las relaciones interpersonales en el clima organizacional de los trabajadores de la UGEL Sánchez Carrión - La Libertad* que concluye: No existen buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores lo cual genera un clima organizacional desfavorable que no permite un buen desempeño y trabajo entre el personal que labora en una institución pública.

De la misma manera, con respecto la hipótesis específica 3, en la relación de la satisfacción laboral y las relaciones interpersonales, se obtuvo un rho de Spearman=0,093, con una relación muy baja y se determina que existe una relación positiva entre la satisfacción laboral y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín; y tiene semejanza con estudio de Ramos (2015) *Satisfacción laboral y relaciones sociales en el trabajo en docentes de educación básica*, llegando a la siguiente conclusión: Existe una relación directa y baja entre la satisfacción laboral y las relaciones interpersonales en los docentes de educación básica, con un r de Pearson=0,227.

Finalmente, con respecto la hipótesis específica 4, en la relación de la regulación de los conflictos y las relaciones interpersonales, se obtuvo un rho de Spearman=0,028, con una relación baja y determina que existe una relación positiva entre la regulación de conflictos y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín, y tiene semejanza con la investigación de Bolaños. (2015) *Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos*, que llegó a la siguiente conclusión: Existe una relación directa y baja entre las relaciones interpersonales docentes y el manejo de conflictos.

CONCLUSIONES:

Primera: Se determinó que existe una relación positiva entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes del colegio San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín; habiéndose obtenido un rho de Spearman = 0,115.

Segunda: Se determinó que existe una relación positiva entre la estructura organizacional y las relaciones Interpersonales del colegio San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín; habiéndose obtenido un rho de Spearman = 0,115.

Tercera: Se determinó que existe una relación positiva entre el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales de los docentes del colegio San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín; habiéndose obtenido un rho de Spearman = 0,045

Cuarta: Se determinó que existe una relación positiva entre la satisfacción laboral y las relaciones interpersonales de los docentes del colegio San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín; habiéndose obtenido un rho de Spearman = 0,205

Quinta: Se determinó que existe una relación positiva entre la regulación de conflictos y las relaciones interpersonales de los docentes del colegio San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín; habiéndose obtenido un rho de Spearman = 0,093

REFERENCIAS:

Abarca, Y. (1981). Interacción estudiante-alumno: la variable desatendida en Educación. Investigador educativo. Revisado el 10 de agosto 2009. *Revista de Lenguas Modernas,* N° 20, 2014 / 285-294.

Beltrán, J. y Bueno, J. (1995). *Psicología de la educación*. Barcelona, España: Editorial Boixareu Universitaria Marcambo.

Bolaños, J. (2015). *Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos*. Universidad Rafel Landívar de Guatemala.

Branden, N. (1995). *Desarrollo de la autoestima*. Barcelona, España: Ediciones Paidós.

Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.

Chávez, A. (2013). *Influencia de las relaciones interpersonales en el clima organizacional de los trabajadores de la UGEL Sánchez Carrión - La Libertad*. Universidad de Trujillo.

Chiang, M; Salazar, C. y Nuñez, A. 2010). *Clima organizacional y satisfacción laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad.* Universidad de Carabobo, Vnezuela.

Espinosa, M. (2014). Análisis del grado de relación entre las relaciones interpersonales y el clima percibido por los miembros de la comunidad académica de la institución educativa Omaira Sánchez Garzón. Universidad Ean de Cartagena, Colombia.

Gutiérrez. M y Villegas, J. (2016). *Violencia y convivencia en la escuela* Revista Huellas Año 4, 2016

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill

Hurtado, L. y Garrido, T. (2007). *Paradigma y métodos de investigación en tiempos de cambio.* Caracas, Venezuela: Editorial C.E.C.S.A:.

Moos, T. (1979). *Evaluación de entornos educativos: procedimientos, medidas, resultados e implicaciones de políticas*. San Francisco, CA: Jossey-Bass,

Ramos, V. (2015). *Satisfacción laboral y relaciones sociales en el trabajo en docentes de educación básica*. Universidad Casa Grande, Guayaquil, Ecuador.

Rodríguez, D. (2017). *Las relaciones interpersonales y el comportamiento organizacional en los docentes.* Universidad de Ambato, Ecuador.

Salcedo, H. y Condori, P. (2014). *Relación entre las relaciones Interpersonales y clima organizacional de los docentes de una Institución educativa de Chorrillos*. Universidad César Vallejo.